



COMUNE DI EMPOLI

CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE

REGOLAMENTO AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE



Indice

TITOLO I – I FINALITA' DEFINIZIONI, TIPOLOGIE

Articolo 1 – La finalità

Articolo 2 – Tipologie

Articolo 3 – Competenze

TITOLO II –ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 4 – Assetto organizzativo

Articolo 5 – Procedura di istituzione

Articolo 6 – Durata degli incarichi

TITOLO III –GRADUAZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 7 – Metodologia di graduazione

Articolo 8 – Trattamento economico accessorio

TITOLO IV – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Articolo 9 – Destinatari degli incarichi

Articolo 10 – Procedura per la selezione e nomina dell'incaricato

TITOLO V –VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Articolo 11 – Verifica annuale dei risultati e delle prestazioni

Articolo 12 – Criteri di valutazione

Allegato 1– Scheda per la pesatura delle posizioni



TITOLO I - FINALITÀ' TIPOLOGIE E COMPETENZE

Articolo 1 - Finalità

La presente disciplina è finalizzata a definire la procedura di istituzione e revoca delle posizioni organizzative, la metodologia di graduazione della complessità organizzativa nonché la procedura di valutazione dei risultati.

Articolo 2 - Tipologie

Le posizioni organizzative del Comune di Empoli sono ricondotte alle seguenti due tipologie, come previste dall'art. 8 comma 1 del CCNL 31.3.1999, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:

- a) Posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) Posizioni che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;

Articolo 3 -Competenze

Competono all'incaricato di posizione organizzativa

1) competenze gestionali di base:

- a) organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli, di concerto con il dirigente;
- b) raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli, di concerto con il dirigente;
- c) la gestione delle risorse economiche assegnategli, compresa la sottoscrizione degli atti di liquidazione relativi agli impegni assunti con atto dirigenziale, nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale, di concerto con il dirigente;
- d) la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli, fatta salva diversa disposizione dirigenziale;

2) Competono altresì al titolare di P.O. le seguenti competenze dirigenziali delegate dal dirigente nella misura definita in base a parametri tipologici o quantitativi per ciascuna di esse che dovrà essere esplicitamente indicata:

- a) adozione di atti di accertamento e impegno di spesa e relative liquidazioni
- b) adozione di atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate
- c) adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e conoscenza;
- d) rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
- e) presidenza di commissioni di gara e di concorso



- f) stipulazione dei contratti;
- g) parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
- h) altre competenze delegate dal dirigente con esclusione di quelle non delegabili di cui all'art.25 comma 11 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

TITOLO II - ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 4 - Assetto organizzativo

L'individuazione delle posizioni organizzative dovrà avvenire in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni.

In particolare, nell'individuare le posizioni organizzative coerentemente con l'assetto organizzativo del Comune di Empoli, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento

Articolo 5 - Procedura di istituzione

L'istituzione delle posizioni organizzative, comprensiva di indicazione delle competenze e organizzazione della struttura all'interno del Settore, avviene sulla base della proposta effettuata dai dirigenti al Segretario Generale:

La proposta è sottoposta all'approvazione della Giunta la quale, in caso positivo, assegna le risorse necessarie ai dirigenti.

L'insieme delle posizioni così individuate costituisce l'area delle posizioni organizzative

Articolo 6 - Durata e revoca degli Incarichi

L'incarico di posizione organizzativa ha la durata di anni tre fermo restando:

- a) la revoca a seguito di eventuale valutazione negativa dei risultati;
- b) la scadenza del mandato del Sindaco rispetto alla quale, al solo fine di assicurare la continuità amministrativa, gli incarichi sono prorogati di diritto per mesi sei.

Gli incarichi possono essere altresì revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi della macro-struttura.

TITOLO III - GRADUAZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 7 - Metodologia di pesatura della posizione

La graduazione delle posizioni è effettuata dal dirigente utilizzando la metodologia allegata (**allegato n. 1**), ed è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle



responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili.

La pesatura della posizione effettuata dal dirigente è validata dal Nucleo di Valutazione.

La graduazione determina la relativa retribuzione di posizione su base annua da corrispondersi per tredici mensilità

La graduazione o valutazione del peso della posizione organizzativa può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione.

Articolo 8 - Trattamento economico accessorio

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse del fondo costituito all'interno dei finanziamenti destinati alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in relazione alle decisioni assunte dalla delegazione trattante nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa

Per la retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa è di norma stabilita una quota annuale pari al 15% della retribuzione complessiva di ciascuna P.O. E' fatta salva l'attribuzione di budget per la valutazione di risultato differenziati fra le specifiche PP.OO sulla base di criteri contrattati con le parti sindacali e nel limite massimo del 15% delle risorse di posizione complessivamente destinate alla retribuzione di tutte le PP.OO.

La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente C.C.N.L. compreso il compenso per lavoro straordinario fatto salvo quanto previsto dall'art 18 del vigente C.C.N.L.

TITOLO IV - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Articolo 9 - Destinatari degli incarichi

Gli incarichi di posizione organizzativa sono riservati ai dipendenti inquadrati nella categoria D del sistema di classificazione del personale.

Articolo 10 - Procedura per la selezione e nomina dell'incaricato

La selezione per l'individuazione dei dipendenti cui conferire l'incarico di posizione organizzativa da inserire nelle strutture nell'ambito delle quali è stata individuata la posizione organizzativa è effettuata previa emissione di un avviso interno (10 giorni di pubblicazione ufficiale sul sito dell'Ente oltre che da notificare a tutte le categorie D) riportanti le Posizioni Organizzative nonché i requisiti di accesso alle medesime ed il termine di presentazione delle domande.

Verranno valutati:



- titoli e requisiti culturali posseduti;
- competenze, attitudini professionali ed organizzative;
- esperienza maturata nella categoria D.

Tutti i dipendenti cat. D sono potenzialmente candidati alla attribuzione della PP.OO. a prescindere dalla presentazione di specifica domanda.

E' tuttavia facoltà di ogni dipendente cat. D presentare la propria candidatura ad una o più P.O. allegando curriculum professionale ed eventuali motivazioni personali.

La valutazione e la scelta del soggetto incaricato a ricoprire la P.O. compete al Dirigente del Settore a cui la P.O. afferisce.

Il medesimo Dirigente procederà alla nomina con proprio atto di organizzazione assunto con i poteri del datore di lavoro. Contestualmente, con atto pubblico, il Dirigente procederà a delegare all'incaricato le competenze dirigenziali nella tipologia e misura prevista dalla declaratoria della P.O.

TITOLO V - VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Articolo 11 - Verifica annuale dei risultati e delle prestazioni

La valutazione annuale dei risultati e delle prestazioni rese dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa compete al Dirigente del Settore presso il quale la posizione è collocata.

Articolo 12 - Criteri di valutazione

La valutazione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa è effettuata sulla base dei parametri e dei criteri che saranno oggetto di contrattazione con le parti sindacali.

I criteri dovranno prevedere il livello minimo di valutazione al di sotto del quale si procede alla revoca dell'incarico.

Il dirigente, prima di formalizzare una valutazione tale da comportare la revoca anticipata dell'incarico, acquisisce in contraddittorio le valutazioni dell'incaricato, anche assistito da organizzazione sindacale o persona di fiducia.



ALLEGATO N. 1

**SCHEMA PER LA PESATURA DELLA POSIZIONE DELLA P.O.
di cui all'art 2 comma a) del Regolamento**

La pesatura delle posizioni avviene in riferimento alle seguenti CATEGORIE DI VALUTAZIONE, ciascuna sulla base dei seguenti CRITERI e relativi PUNTEGGI

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

▪ **1) CONOSCENZE E COMPETENZE- MAX 10 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
Sono richieste conoscenze tecnico professionali di base da formazione di livello secondario superiore e da elevate esperienze lavorative specifiche	1
Sono richieste conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario	4
Sono richieste elevate conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario e post universitario	7
È richiesta un'alta professionalità anche in relazione ad ambiti innovativi, multidisciplinari e specialistici	10

▪ **2) RISORSE FINANZIARIE GESTITE – MAX 10 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
fino a € 100.000	1
da € 100.001 a € 500.000	2
da € 500.001 a €1.000.000	5
da € 1.000.001 a 3.000.000	8
oltre € 3.000.000	10

▪ **3) PERSONALE GESTITO - MAX 10 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
fini a 3 dipendenti	1
da 4 a 7 dipendenti	4
da 8 a 11 dipendenti	7
oltre 11 dipendenti	10

▪ **4) GRADO DI VARIABILITA' DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI - MAX 10 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
Prevalenza attività stabili e ripetitive	1
Significativa presenza di attività non programmabili	4
Frequente presentarsi di problematiche nuove	7
Quadro delle attività in continua evoluzione	10



▪ 5) **PROBLEMATICITA' DEL CONTESTO IN CUI OPERA- MAX 10 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
Contesto caratterizzato da minima problematicità	1
Contesto caratterizzato da normale problematicità	4
Contesto caratterizzato da elevata problematicità	7
Contesto caratterizzato da massima problematicità	10

▪ 6) **LIVELLO COMPLESSIVO DI RESPONSABILITA' GIURIDICA RISULTANTE DAL NUMERO/TIPOLOGIA DELLE COMPETENZE DIRIGENZIALI DELEGATE DI CUI ALL' ART. 3 COMMA 2 E DELLA MISURA SPECIFICA DI CIASCUNA DELEGA - MAX 50 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
livello complessivo di responsabilità basso	Da 1 a 10
livello complessivo di responsabilità medio-basso	Da 11 a 20
livello complessivo di responsabilità medio-alto	Da 21 a 30
livello complessivo di responsabilità alto	Da 31 a 40
livello complessivo di responsabilità molto alto	Da 41 a 50



**SCHEDA PER LA PESATURA DELLA POSIZIONE DELLA P.O.
di cui all'art 2 comma b) del Regolamento**

La pesatura delle posizioni avviene in riferimento alle seguenti CATEGORIE DI VALUTAZIONE, ciascuna sulla base dei seguenti CRITERI e relativi PUNTEGGI

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

▪ **1) CONOSCENZE E COMPETENZE- MAX 30 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
Sono richieste conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario e da elevate esperienze lavorative specifiche	10
Sono richieste elevate conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario e post universitario	20
È richiesta un'alta professionalità anche in relazione ad ambiti innovativi, multidisciplinari e specialistici	30

▪ **2) GRADO DI VARIABILITA' DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI - MAX 10 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
Prevalenza attività stabili e ripetitive	1
Significativa presenza di attività non programmabili	4
Frequente presentarsi di problematiche nuove	7
Quadro delle attività in continua evoluzione	10

▪ **3) PROBLEMATICITA' DEL CONTESTO IN CUI OPERA- MAX 10 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
Contesto caratterizzato da minima problematicità	1
Contesto caratterizzato da normale problematicità	4
Contesto caratterizzato da elevata problematicità	7
Contesto caratterizzato da massima problematicità	10

▪ **4) LIVELLO COMPLESSIVO DI RESPONSABILITA' GIURIDICA RISULTANTE DAL NUMERO/TIPOLOGIA DELLE COMPETENZE DIRIGENZIALI DELEGATE DI CUI ALL' ART. 3 COMMA 2 E DELLA MISURA SPECIFICA DI CIASCUNA DELEGA - MAX 50 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
livello complessivo di responsabilità basso	Da 1 a 10
livello complessivo di responsabilità medio-basso	Da 11 a 20
livello complessivo di responsabilità medio-alto	Da 21 a 30
livello complessivo di responsabilità alto	Da 31 a 40
livello complessivo di responsabilità molto alto	Da 41 a 50



FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione di entrambe le tipologie di posizione organizzativa di cui all' art. 2 del Regolamento sarà determinata in base al punteggio ottenuto nel modo seguente:
(punteggio minimo per la costituzione di una P.O. = 51 punti)

PUNTEGGIO	TIPOLOGIA POSIZIONE ORGANIZZATIVA	IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
da 51 a 60 punti	A	€ 5.000
da 61 a 70 punti	B	€ 7.650
Da 71 a 80 punti	C	€ 10.000
Oltre 80 punti	D	€ 12.000