

Comune di Cassano Spinola

Sistema di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

1. Premessa

A seguito del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, si prevede l'applicazione di sistema di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria), rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL.

La disciplina delle posizioni organizzative per i Comuni privi di dirigenza, si mantiene in ogni caso nell'alveo di quanto disposto dall'art. 109, comma 2 del D.Lgs. 267/2000 che recita:

- al 2° comma – *“Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione”*

Pertanto, l'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a definire il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse.

2 - Le posizioni organizzative

Le posizioni organizzative, sono posizioni di lavoro che prevedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

L'individuazione delle Posizioni Organizzative è direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente, sulla base della piena autonomia dell'Amministrazione comunale che provvede a tale scelte.

La struttura organizzativa del Comune di Cassano Spinola, è relativa all'assetto organizzativo dell'ente; attualmente la struttura organizzativa del Comune di Cassano Spinola, è articolata in aree (Amministrativa, Finanziaria e Tecnica). Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione e comprendono più servizi e attività.

Alla direzione delle aree sono preposti i responsabili titolari di posizione organizzativa, che ai sensi dell'art 13, comma 2°, tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine (non superiore a tre anni) conferito in conformità all'art. 14. Ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria

“D”, oppure, nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad “interim” di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l’incarico di posizione organizzativa anche a personale della **categoria “C”**, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

L’incarico di posizione organizzativa comporta, nell’ambito delle materie assegnate con il PEG, le seguenti funzioni:

- a) gestione dell’attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell’art. 5 della legge. 241/90.
- e) esercizio delle funzioni di rappresentanza e assistenza in giudizio dell’Ente;
- f) quant’altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

3 - Disposizioni particolari del CCNL del 21.05.2018 sulle Posizioni Organizzative (P.O)

Ai sensi di quanto previsto dall’art. 13, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, nei Comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di **categoria “D”**, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria “D”, oppure, nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad “interim” di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l’incarico di posizione organizzativa anche a personale della **categoria “C”**, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

I Comuni possono avvalersi della predetta particolare facoltà, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l’acquisizione di personale della categoria “D.” In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell’incarico conferito.

4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria “D”

Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

L’importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di **€ 5.000,00** ad un massimo di **€ 16.000,00** annui lordi per tredici mensilità.

L’ente definisce con il presente ***Sistema di misurazione e valutazione della performance*** i criteri per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota **non inferiore al 15%** (art. 15, comma 6 del CCNL) delle risorse complessive finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

In ogni caso, nell’eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall’applicazione della presente metodologia superi l’ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell’articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l’Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui

sopra.

L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura **dal 15% al 25%**, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

5 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria "C"

Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL varia da un minimo di **€ 3.000,00** ad un massimo di **€ 9.500,00**

L'ente definisce con il ***Sistema di misurazione e valutazione della performance*** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% (art. 15, comma 4 del CCNL) delle risorse complessive finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 3.000,00). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

6 - Criteri per la pesatura - graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

La pesatura e la graduazione delle posizioni organizzativa, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione- per i titolari di posizione organizzativa, anche di alta professionalità, è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato **A**).

Ciascuno dei parametri si articola in fattori di valutazione, come indicato nella scheda di pesatura allegata alla presente metodologia (allegato **A**) e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo indicato nella medesima scheda.

La pesatura e graduazione è approvata dalla Giunta, su proposta del Segretario comunale – componente dell'organico monocratico del Nucleo di Valutazione.

L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B**). In esito al processo di graduazione, viene, quindi, stabilito, per ciascuna posizione organizzativa, il valore economico della retribuzione di posizione, corrispondente al livello di apprezzamento assegnato, nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale e nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità e nel rispetto, comunque dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa di personale.

7 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente e delle attribuzioni

conferite a norma del vigente Regolamento comunale per l'organizzazione generale degli uffici

e dei servizi

facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale e sentito il Segretario comunale.

Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui alla presente metodologia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8 - Funzione e Competenze del Personale Incaricato di Posizione Organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle materie assegnate le seguenti funzioni:

- a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di PEG/Piano Performance;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle attività.

9 - Valutazione dei risultati

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance***.

Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

**SCHEDA DI PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA CATEGORIE D -C
RESPONSABILE _____**

PAREMETRI	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Responsabilità	Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto (Grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	Max punti 20	
Complessità Organizzativa e Decisionale Max punti 60	Grado di eterogeneità dell'attività controllata e complessità dei problemi	Max punti 15	
	Professionalità (Esperienza richiesta e conoscenze necessarie Tecniche – Giuridiche -Gestionali)	Max punti 15	
	Grado di autonomia decisionale e di innovatività dei risultati prodotti	Max punti 10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Max punti 10	
	Risorse umane gestite	Max punti 10	
Intensità e tipologie relazioni gestite	Esterne (con destinatari prestazioni)	Max punti 20	
	ed Interne (con gli altri servizi – collaboratori -organi istituzionali – professionisti)		

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA "D" INCARICATO DI P.O. Min. €. 5.000,00 Max 16.000,00

PUNTEGGIO DA	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE €
Fino a 65	5.000,00
66 a 70	6.000,00
71 a 73	6.500,00
74 a 79	7.000,00
80 a 85	8.000,00
86 a 89	9.000,00
90 a 92	11.500,00
93 a 95	13.000,00
96 a 99	14.000,00
100	16.000,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA "C" INCARICATO DI P.O. – Min. €. 3.000,00 Max 9.500,00

PUNTEGGIO DA	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE €.
Fino a 65	3.000,00
66 a 70	3.500,00
71 a 73	4.000,00
74 a 76	4.500,00
77 a 80	5.000,00
81 a 83	5.500,00
84 a 86	6.000,00
87 a 89	6.500,00
90 a 92	7.000,00
93 a 95	7.500,00
96 a 99	8.500,00
100	9.500,00

