

**Proposta metodologica di conferimento e valutazione ai fini della
graduazione della retribuzione di posizione organizzativa**

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 1 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Salcedo, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a. **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
 - b. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio;
 - c. Eventuali **procedimenti disciplinari**;
 - d. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
 - e. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

ART. 2 - SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

ART. 3 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'art. 24 comma 1 del decreto legislativo 165/2001 stabilisce che *“La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze”*; mentre il comma 3 stabilisce che *“Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza”*;
2. L'articolo 13 comma 1 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali prevede che *“Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, 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”*;
3. Il trattamento economico accessorio deve, pertanto, essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
4. Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a “parametri” che, per espressa previsione normativa, sono:
 - a. Rilevanza organizzativa;
 - b. la complessità organizzativa;
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne;
 - d. dimensioni economiche gestite;
5. Conseguentemente, ai fini della “pesatura” la metodologia si articola in macrofattori, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione. Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo. Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio. Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.
6. L'articolazione della pesatura della posizione in relazione ai 4 macrofattori è, pertanto, la seguente:

| MACROFATTORI | FATTORI DI VALUTAZIONE | GRADAZIONI PER OGNI FATTORE |
|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| A. Rilevanza organizzativa | A1. Rilascio di pareri e visti | GRADO A: frequenza |

| | | |
|--|---|---|
| | verso altri settori dell'ente | bassa GRADO B: frequenza media GRADO C: frequenza alta |
| | A2. Trasmissione di informazioni verso altri settori dell'ente | GRADO A: frequenza bassa GRADO B: frequenza media GRADO C: frequenza alta |
| | A3. Effettuazione attività di controllo verso altri settori dell'ente | GRADO A: frequenza bassa GRADO B: frequenza media GRADO C: frequenza alta |
| B. Funzione di direzione | B1. Ampiezza ed eterogeneità delle attività svolte | GRADO A: espletamento di attività settoriale GRADO B: espletamento di attività eterogenea GRADO C: espletamento di attività interdisciplinare e intersettoriale |
| | B2. Professionalità e specializzazione | GRADO A: richiesta di conoscenze di tipo generale GRADO B: richiesta di conoscenze acquisibili dall'esperienza GRADO C: richiesta di conoscenze specialistiche o abilitazione professionale |
| | B3. Complessità di dipendenti gestiti per numero e tipologia | GRADO A: bassa GRADO B: media GRADO C: alta |
| | B4. Numero di servizi gestiti rispetto al totale dei servizi dell'ente | GRADO A: tra 0 e 10% GRADO B: tra 10,1% e 25% GRADO C: oltre il 25% |
| C. Responsabilità e complessità gestionale | C1. Problematiche delle attività svolte | GRADO A: frequenza bassa GRADO B: frequenza media GRADO C: frequenza alta |
| D. Dimensione economica | D1: Grado di influenza delle entrate gestite rispetto ai risultati economico-finanziari dell'ente | GRADO A: basso GRADO B: medio GRADO C: alto |
| | D2: Grado di influenza delle uscite gestite rispetto ai risultati economico-finanziari dell'ente | GRADO A: basso GRADO B: medio GRADO C: alto |

7. In relazione ai 10 fattori di valutazione sopra individuati, verrà attribuito un punteggio per ciascun fattore da 1 a 3 secondo la seguente tabella:

| | FATTORE | |
|---------|---------|---------|
| GRADO A | GRADO B | GRADO C |
| Punti 1 | Punti 2 | Punti 3 |

Il punteggio totale è la somma del punteggio ottenuto per ciascun fattore di valutazione. I limiti di punteggio attribuibile (minimo e massimo) sono i seguenti:

| RANGE |
|---------------|
| MIN 10 MAX 30 |

8. La graduazione delle posizioni organizzative, il loro collocamento in fasce omogenee per responsabilità e il connesso riconoscimento dell'indennità di risultato si ottiene secondo le seguenti aggregazioni corrispondenti alle diverse fasce di posizioni:

| Fascia A | | Fascia B | | Fascia C | |
|----------|-----|----------|-----|----------|-----|
| MIN | MAX | MIN | MAX | MIN | MAX |
| 10 | 15 | 16 | 24 | 25 | 30 |

9. La suddivisione in fasce omogenee è funzionale al riconoscimento della complessità della singola posizione valutata in relazione al contesto organizzativo in cui essa è incardinata. La graduazione e la collocazione nella fascia di appartenenza di ciascuna posizione organizzativa spettano al Nucleo di Valutazione su istruttoria della struttura di supporto interna all'ente. Il valore economico dell'indennità di posizione è in funzione del punteggio attribuito alla singola Posizione Organizzativa e in modalità direttamente proporzionale ad esso.

10. Applicata la pesatura delle posizioni le stesse verranno collocate all'interno delle seguenti fasce

| FASCIA | punteggio | RETRIBUZIONE |
|----------|------------------|--------------|
| FASCIA C | | |
| C1 | punti da 28 a 30 | 16000 |
| C2 | punti da 25 a 27 | 10000 |
| FASCIA B | | |
| B1 | punti da 20 a 24 | 8000 |
| B2 | punti da 16 a 19 | 7500 |
| FASCIA A | | |
| A1 | punti da 13 a 15 | 7000 |
| A2 | punti da 10 a 12 | 5000 |

I valori economici sono definiti dalla Giunta comunale sulla base delle disponibilità economiche relative al trattamento accessorio del personale in posizione organizzativa e con riferimento alle politiche retributive dell'ente. Il percorso decisionale di valutazione e graduazione delle posizioni è il seguente:

| FASI | ATTIVITA' | SOGGETTI COMPETENTI |
|------|---|---------------------|
| 1 | Scelte di politica retributiva (livello di differenziazione retributiva, determinazione del | Sindaco |

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
| | valore retributivo minimo e massimo delle fasce) | |
| 2 | Analisi e descrizione delle posizioni organizzative | Struttura interna di supporto al NdV |
| 3 | Graduazione di posizione | NdV |
| 4 | Approvazione graduazione definitiva | Sindaco |