

COMUNE DI ARENA PO
(Provincia di Pavia)



AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SISTEMA DI GRADUAZIONE

§ 1 - Premessa

Ai sensi degli artt. 13 e segg. del CCNL 21.05.2018 l'Ente istituisce l'area delle posizioni organizzative, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che richiedono:

- 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.

Le Posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente e qualsiasi modifica in ambito organizzativo, può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa.

Per il conferimento degli incarichi si tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative siano graduate, ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

La graduazione delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione ed approvata in seconda istanza dalla Giunta, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi.

La graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:

- a) documenti interni (bilancio di previsione, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, ecc.);
- b) conoscenze esplicitate dal Sindaco, dal Segretario dell'Ente.

§ 2 - Area delle Posizioni Organizzative

Nel rispetto dei criteri contenuti nelle disposizioni seguenti sono istituite, presso il Comune di Arena Po, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018, posizioni di lavoro caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato, per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, coincidenti con l'Unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente.

L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene all'interno delle singole Unità organizzative con provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti dell'art.50 e 109 del D. Lgs. N° 267/2000 che attribuisce al capo dell'amministrazione il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

§ 3 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa

Le posizioni organizzative, presso il Comune di Arena Po, possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nella categoria "D".

I titolari di Posizione organizzativa sono individuati, prevalentemente, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) funzioni ed attività da svolgere;
- b) natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
- c) requisiti culturali posseduti;
- d) attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.

§ 4 - Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

Gli incarichi di posizione organizzativa non possono essere di durata superiore ad anni 3 (tre) e comunque non oltre il mandato del Sindaco, tuttavia l'incarico è rinnovabile con atto scritto e motivato. Alla scadenza gli incarichi cessano automaticamente, salvo espresso rinnovo con formale provvedimento del Sindaco.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:

1. Intervenuti mutamenti organizzativi;
2. Valutazione negativa della performance individuale.

Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità dell'Unità organizzativa di massima dimensione, con contestuale rassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato;
4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco per il tramite del Segretario comunale, deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

L'attribuzione della posizione organizzativa ad altro dipendente, anziché il rinnovo non necessita di motivazione qualora intervengano mutamenti organizzativi e non si ritenga più necessario il mantenimento di quella specifica posizione organizzativa ed in caso di accertata valutazione negativa.

§ 5 - Orario di lavoro

Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali, in caso di tempo pieno, da calcolarsi su base mensile. Nel caso in cui il dipendente titolare di posizione organizzativa abbia un contratto part time, lo stesso deve garantire le ore minime riferite al part time stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per CCNL.

I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per motivate esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

§ 6 – Indennità di posizione

A) Premessa

Il NdV, ai fini della “pesatura” dei diversi servizi non prenderà in considerazione i compiti svolti da parte del funzionario preposto, ma la complessità della struttura in relazione ai compiti e alle risorse ad essa assegnati.

B) Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro fattori:

- A) Professionalità (peso del 20%);
- B) Responsabilità (peso del 30%);
- C) Complessità direzionali (peso del 40%);
- D) Strategicità (peso del 10%).

La differenziazione dei pesi è avvenuta in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale.

La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura.

CATEGORIA	PIANO VALUTAZ.	FATTORE VALUTAZ.	SCALA VALUTAZIONE					Punti FATTORE	Punti PIANO	Punti CATEG.	Punti POND.
			10	20	30	40	50				
Professionalità peso 20%	Conoscenze Necessarie	Tecniche									
		Giuridici									
		Gestionali									
Responsabilità peso 30%	Responsabilità Giur/Formale										
	Responsabilità Economica	Spesa corrente Gestita									
		Spesa investim gestita									
		Entrate gestite									
	Responsabilità Organizzativa	Risorse umane coordinate									
Complessità direzionali peso 40%	Complessità tecnico operative	Disomogeneità									
		Variabilità									
		Vincoli e Contesto									
	Relazioni Interne	Interlocutori									
		Collegamenti									
	Relazioni Esterne	Altre Istituzioni									
		Utenti finali									
	Fabbisogno di Innovazione	Nei processi									
		Nei servizi									
		Nelle relazioni									
Strategicità peso 10%	Rilevanza strategica rispetto a programma del Sindaco										
TOTALE											

C) **Descrizione delle colonne**

La prima colonna raffigurata nella matrice su riportata è quella delle categorie, ovvero dei fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La prima categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede un unico piano di valutazione, le conoscenze necessarie per ricoprire la posizione, le quali possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione: conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali.

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede tre diversi piani di valutazione: responsabilità giuridico/formale, economica (per la quale sono previsti tre fattori di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite) e organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 40% e che prevede quattro piani di valutazione: le complessità tecnico – operative (che prevedono tre fattori di valutazione: la disomogeneità, la variabilità ed i vincoli di contesto), le relazioni interne (per le quali sono previsti due fattori di valutazione: gli interlocutori, indicatore che definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene all'interno dell'Ente con Consiglio comunale, Sindaco, Giunta comunale, Assessori, Segretario Comunale, Revisori dei conti ed i collegamenti con le altre posizioni organizzative), le relazioni esterne (che prevedono due fattori di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali) ed infine il fabbisogno di innovazione (a sua volta suddiviso in tre fattori di valutazione: fabbisogno nei processi, fabbisogno nei servizi e fabbisogno nelle relazioni).

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% e che prevede un unico piano di valutazione, ossia la rilevanza strategica delle proposte di competenza della posizione in relazione all'attuazione del programma del Sindaco.

Gli atti a valenza strategica adottati dall'Ente sono di norma i seguenti: Bilancio di previsione e consuntivo, Documento Unico di Programmazione, Programmazione del fabbisogno del personale, Programmazione triennale e annuale dei LL.PP, Atti di pianificazione urbanistica e territoriale, Piano di protezione civile Piano commerciale generale PSZ.

La seconda e la terza colonna riportano, rispettivamente, il piano di valutazione ed i fattori utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria.

La colonna successiva è quella della scala di valutazione dei vari fattori, cui può essere attribuito un valore via via crescente, pari a 10, 20, 30, 40 o 50.

La colonna punti **FATTORE** riporta la somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione propri di ogni categoria.

Nella colonna punti **PIANO** è espresso il rapporto tra i punti fattore ed il numero dei fattori considerati nella valutazione.

La colonna punti **CATEGORIA** riporta la media tra i punti piano ed il numero dei piani di valutazione considerati per ciascuna categoria.

La colonna punti **PONDERATI**, infine, esprime il prodotto tra i punti categoria ed il peso percentuale attribuito a ciascuna categoria.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 10 e massimo di punti 50.

D) **Descrizione dei Fattori e della Scala di Valutazione**

D1) Professionalità

Le conoscenze tecniche fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro, etc., il cui utilizzo necessita di un elevato impegno professionale.

Le conoscenze giuridiche rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire il settore/ufficio.

Le conoscenze gestionali rappresentano il livello di capacità professionali/manageriali/creative richieste per il presidio del settore/ufficio e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito (a titolo d'esempio la gestione di un cantiere comunale richiede maggiori capacità gestionali rispetto alla gestione dell'ufficio tributi dove prevale l'aspetto normativo).

D2) Responsabilità economica

La Spesa corrente gestita esprime il rapporto tra la spesa sostenuta dal settore e la spesa complessiva.

La Spesa per investimento gestita esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal settore ed il totale della spesa per investimenti.

Le Entrate gestite rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento gestite dal settore ed il totale delle entrate.

Dai rapporti descritti scaturiscono valori percentuali che possono essere ricondotti a quattro classi di intervallo, cui corrisponde la relativa classe punti assegnata che può essere così rappresentata:

Scala valori	0-10%	11-20%	21-30%	31 – 50%	Oltre 50%
Classe punti	10	20	30	40	50

D3) Complessità direzionali

La Disomogeneità indica che l'operatività è fortemente variegata e, pertanto, richiede un elevato livello di coordinamento.

La Variabilità indica che esiste una continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione.

I Vincoli di contesto fanno riferimento alla caratterizzazione normativa in grado di incidere sull'operatività e sulla gestione del settore/ufficio.

Il Fabbisogno di innovazione indica che è necessaria una costante rivisitazione che può interessare il processo di erogazione del servizio, il servizio, i fattori produttivi o le relazioni con l'utenza (ad esempio l'utente impresa richiede un livello di innovazione superiore rispetto all'utente privato).

I fattori di valutazione riferibili alle Complessità direzionali possono essere di diversi livelli: basso – medio – elevato – molto elevato, a seconda dell'intensità con cui incidono sul piano di valutazione in esame.

§ 7 – Fasce retributive delle posizioni organizzative

Il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5000,00 ad un massimo di € 16.000,00

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, la Giunta comunale, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione, con la quale si procede alla graduazione della rilevanza delle singole posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri fissati nel presente regolamento, fissa il valore economico delle posizioni organizzative in funzione delle seguenti fasce di graduazione.

Punteggi o totale	Retribuzione di Posizione Annua
Fino a 10	Euro 5.000,00=

Fino a 12	Euro 6.000,00=
Fino a 15	Euro 7.600,00=
Fino a 20	Euro 8.800,00=
Fino a 25	Euro 10.000,00=
Fino a 30	Euro 11.200,00=
Fino a 33	Euro 11.900,00=
Fino a 35	Euro 12.400,00=
Fino a 38	Euro 13.100,00=
Fino a 40	Euro 13.600,00=
Fino a 43	Euro 14.300,00=
Fino a 45	Euro 14.800,00=
Fino a 50	Euro 16.000,00=

Allegati alla Proposta di Regolamento di Pesatura delle Posizioni Organizzative:

Griglia di valutazione in formato foglio di calcolo dei Servizi.