

COMUNE DI INTROBIO
PROVINCIA DI LECCO

METODOLOGIA PER
IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. -- del -----)

ARTICOLO 1

ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il presente documento costituisce parte integrante del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e disciplina l'istituzione delle Posizioni Organizzative nel Comune di Introbio, i criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché la metodologia di graduazione delle Posizioni Organizzative.
2. Ai sensi dell'art. 5 e degli artt. 13 e ss. del CCNL del 21.5.2018 il Comune di Introbio applica la disciplina relativa alle Posizioni Organizzative ai dipendenti responsabili delle strutture apicali, individuati nella programmazione annuale dell'Ente. Le Posizioni Organizzative coincidono pertanto con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree, e operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. Gli incarichi svolti dalle Posizioni Organizzative sono caratterizzati dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
4. La macrostruttura dell'Ente si articola in 3 Aree funzionali relative alle Posizioni Organizzative:
 - Area contabile-finanziaria;
 - Area amministrativa;
 - Area demografica.

ARTICOLO 2

CONFERIMENTO DELL'INCARICO

1. Gli incarichi relativi alle Posizioni Organizzative sono conferiti, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del T.U.E.L., dal Sindaco con atto scritto e motivato che disciplina compiti e responsabilità.
2. Le Posizioni Organizzative possono essere assegnate a dipendenti inquadrati nella categoria D, salvo le eccezioni disciplinate dal CCNL, ovvero nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, la disciplina delle P.O. si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.
3. Qualora in un'Area siano presenti più dipendenti di categoria D, il Sindaco si dovrà attenere a criteri di selezione che tengano conto della professionalità richiesta per l'incarico da ricoprire sulla base dell'esperienza acquisita nell'Area oggetto dell'incarico, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, recati dall'allegato A. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.
4. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto della natura dei programmi da realizzare come riportati nel Piano degli Obiettivi dell'Ente. I criteri per l'attribuzione degli incarichi, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2016-2018, sono i seguenti:
 - a) funzioni e attività da svolgere;
 - b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c) requisiti culturali posseduti;
 - d) attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti;
 - e) esiti delle valutazioni individuali ai sensi del D.lgs. 150/2009.

ARTICOLO 3 DURATA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa hanno durata minima di un anno e massima di tre anni. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
 - cessazione del rapporto di lavoro;
 - revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 4.
2. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva ed è soggetto alle determinazioni della Giunta comunale in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

ARTICOLO 4 REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:
 - a) accertamento di risultati negativi nella valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di Posizione Organizzativa;
 - c) intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica.
2. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

ARTICOLO 5 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle Posizioni Organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo delle retribuzioni di posizione varia secondo i limiti massimi e minimi determinati dai contratti nazionali vigenti.
3. La retribuzione di posizione è corrisposta in quote mensili e per tredici mensilità. Essa spetta anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro e di assenza per ferie.
4. La retribuzione di risultato viene erogata a seguito di valutazione annuale circa il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.
5. Anche nei casi di revoca la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi e ai giorni di durata dell'incarico.

ARTICOLO 6
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La retribuzione di posizione deve essere graduata in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative previamente individuate.
2. I criteri per la pesatura e graduazione delle Posizioni Organizzative presentano il carattere dell'oggettività, consentendo di mettere a confronto e pesare le posizioni e il loro ruolo all'interno dell'Ente. Il sistema di graduazione non costituisce un sistema di valutazione per le persone e va inteso come uno strumento relativamente dinamico e passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'Ente.

ARTICOLO 7
SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.
2. All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:
 - la Giunta comunale, che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia;
 - il Segretario comunale, il quale svolge anche il ruolo di organismo preposto alla valutazione, e le Posizioni Organizzative, parti attive nella definizione della metodologia con funzioni di proposta;
 - le OO.SS. per quanto previsto dal Contratto.

ARTICOLO 8
METODO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. È necessario graduare le posizioni organizzative attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda:
 - a) l'esplicitazione dei criteri di graduazione;
 - b) l'attribuzione dei pesi a ciascun criterio di graduazione;
 - c) l'assegnazione del punteggio per ciascun criterio e per ciascuna posizione.
2. Ciascun criterio generale di graduazione deve essere opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione. Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi attribuibili ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.
3. In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore viene attribuito un peso. In particolare, i pesi sono i seguenti:
 - A. Collocazione nella struttura;
 - B. Complessità organizzativa e professionalità;
 - C. Complessità delle dinamiche relazionali – Impatto sull'utenza;
 - D. Criticità e rischi professionali inerenti alla posizione rivestita.

ARTICOLO 9 CRITERI DI GRADUAZIONE E PESI

1. I criteri si articolano in una pluralità di sotto-fattori ciascuno con un peso relativo. I criteri di graduazione generali e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati di seguito:

A) Collocazione nella struttura e funzioni assegnate: punteggio massimo 40 punti

A.1 Rapporti con organismi interni (massimo 6 punti) – Grado di interfaccia con l'ambiente interno all'Ente (organi di direzione politica, altri Responsabili di Area, Segretario comunale, altri organismi).

INDICATORE	PUNTI
Sindaco/Giunta/Consiglieri comunali	3 punti
Segretario comunale	1 punto
Revisore dei conti	1 punto
Altri Responsabili	1 punto

A.2 Complessità del processo decisionale derivante dal peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nel processo decisionale (massimo 12 punti) – Questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione di un settore derivante dalla forte “perturbazione ambientale” dovuta a norme, procedure e tecnologia in costante mutamento in considerazione del peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti affidati.

INDICATORE	PUNTI
Elevato livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici	12 punti
Moderato livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici	9 punti
Basso livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici	4 punti

A.3 Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito (massimo 22 punti) – Rileva il grado di coinvolgimento della posizione nell'azione strategica dell'Ente in termini di rilievo dell'azione di intervento assegnata. Il parametro prende in considerazione l'importanza che il raggiungimento degli obiettivi del settore riveste per l'attuazione del programma di mandato in termini di prestigio, visibilità e consenso sociale.

INDICATORE	PUNTI
Livello di elevato rilievo strategico	22 punti
Livello di medio rilievo strategico	17 punti
Livello di limitato rilievo strategico	8 punti
Livello di basso rilievo strategico	5 punti

B) Complessità organizzativa e professionalità: punteggio massimo 30 punti

B.1 Tipologia e quantità delle attività assegnate e dei servizi erogati (massimo 10 punti) – Consiste nel determinare la quantità e complessità delle attività assegnate tenendo conto del livello di organizzazione e coordinamento necessario in rapporto al grado di eterogeneità delle attività assegnate, nonché della rilevanza delle risorse finanziarie gestite sia a livello di entrata che di spesa.

INDICATORE	PUNTI
Livello elevato di coordinamento 5 o più uffici	10 punti
Livello medio di coordinamento da 2 a 4 uffici	7 punti
Livello modesto di coordinamento fino a 1 ufficio	4 punti

B.2 Discrezionalità dell'attività (massimo 10 punti) – Esprime il livello di discrezionalità di cui la posizione dispone nello svolgimento delle funzioni assegnate e individua l'entità e la complessità delle variabili cui la gestione è esposta.

INDICATORE	PUNTI
Alta discrezionalità dell'attività Attività ad hoc Elevata complessità dei problemi Necessità di riferimento a modelli teorici non immediatamente utilizzabili Possibilità di soluzione estremamente variabile	10 punti
Media discrezionalità dell'attività Attività routinarie e ad hoc Discreta complessità dei problemi Necessità di riferimento a modelli esterni applicabili per analogia Ampie possibilità di soluzione dei problemi	6 punti
Bassa discrezionalità dell'attività Attività routinarie e ripetitive Scarsa/media complessità dei problemi Schemi di riferimento definiti Possibilità di ricorso a conoscenze di base Limitate possibilità di soluzione dei problemi	3 punti

B.3 Tipologia delle cognizioni e competenze necessarie per l'assolvimento delle attività assegnate (massimo 10 punti) – Mostra la natura delle nozioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa). Esprime l'ambito di conoscenze professionali e delle capacità che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni.

INDICATORE	PUNTI
Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio ambito e plurispecialistiche. Ottime capacità di analisi e sintesi. Ottime capacità di comunicazione orale e scritta	10 punti
Cognizioni di tipo multidisciplinare di medio ambito. Buone capacità di analisi e sintesi. Buone capacità di comunicazione orale e scritta	6 punti
Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto ambito. Normali capacità di analisi. Normali capacità di comunicazione	3 punti

C) Complessità dinamiche relazionali - Impatto sull'utenza: punteggio massimo 20 punti

C.1 Relazioni istituzionali interne ed esterne (massimo 10 punti) – Consiste nella complessità, intesa quale numerosità, problematicità e frequenza, delle relazioni interne ed esterne che la posizione intrattiene, in relazione ai servizi assegnati.

INDICATORE	PUNTI
Gestione di un sistema di relazioni complesso, caratterizzato da un elevato numero di interlocutori oppure dall'elevata frequenza delle stesse	10 punti
Gestione di un sistema di relazioni complesso, caratterizzato da un contenuto numero di interlocutori oppure dalla contenuta frequenza delle stesse	7 punti
Gestione di un sistema di relazioni di media complessità	5 punti
Gestione di relazione di tipo semplice	2 punti

C.2 Impatto sull'utenza (massimo 10 punti) – Indica la rilevanza esterna delle attività svolte e dei provvedimenti adottati nell'ambito dell'area.

INDICATORE	PUNTI
Impatto rilevante	10 punti
Impatto contenuto	6 punti
Impatto scarsamente significativo	2 punti

D) Responsabilità amministrativa, civile e penale: massimo 10 punti

Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono determinare l'insorgere di responsabilità amministrativa, civile e penale.

INDICATORE	PESATURA
Rischio alto	10 punti
Rischio medio	7 punti
Rischio basso	4 punti

ARTICOLO 10

FASCE RELATIVE ALLA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Applicata la pesatura, le retribuzioni di posizione delle Posizioni Organizzative verranno collocate all'interno delle seguenti fasce, che si qualificano solo da un punteggio minimo di 50:

FASCIA	PUNTEGGIO	MISURA DELLA	RETRIBUZIONE
		CAT. D	CAT. C
FASCIA A	DA 97 A 100	16.000,00 EURO	9.000,00 EURO
FASCIA B	DA 91 A 96	13.500,00 EURO	8.000,00 EURO
FASCIA C	DA 80 A 90	9.500,00 EURO	7.000,00 EURO
FASCIA D	DA 70 A 79	7.500,00 EURO	5.500,00 EURO
FASCIA E	DA 60 A 69	6.000,00 EURO	4.000,00 EURO
FASCIA F	DA 50 A 59	5.000,00 EURO	3.000,00 EURO

2. In ogni caso, si conferma che l'attribuzione dell'indennità di posizione potrà essere inferiore a quanto previsto in base alla pesatura, in caso di indisponibilità di risorse o per la necessità del rispetto del tetto complessivo della retribuzione accessoria del personale disposto dalle normative di volta in volta vigenti.

3. In tal caso la pesatura avviene secondo il seguente sistema:
- il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo delle P.O. dell'Ente. La differenza fra il budget e il valore complessivo minimo, costituisce il "budget residuo";
 - il soggetto proposto alla valutazione applica i criteri di cui al precedente art. 10 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ogni P.O.;
 - viene effettuata la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget residuo di cui alla precedente lettera a). Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000 o 3.000).

Esempio

Primo passaggio:
- budget assegnato alla retribuzione di posizione: euro 52.000
- posizioni da attribuire: 4
- valore complessivo minimo: euro $5.000 \cdot 4 = 20.000$
- budget residuo: euro 32.000
Secondo passaggio:
Ad ogni Posizione si attribuiscono o punteggi legati ai parametri di cui all'art. 9
La somma dei punteggi complessivamente assegnati a tutte le 4 P.O. è 360
Alla P.O. "XY" è assegnato un punteggio totale di 90. Il suo peso specifico è pari a $90/360 = 0,25$
L'importo della sua retribuzione di Posizione è pari ad euro $(0,25 \cdot 32.000) + 5.000 = 13.000,00$

**ARTICOLO 11
VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITÀ:
DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

- Si rinvia alle disposizioni contenute nel Regolamento recante "Sistema di misurazione e valutazione della Performance".

**ARTICOLO 12
NORMA FINALE ED ENTRATA IN VIGORE**

- Il presente atto integra il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi ed entra in vigore contestualmente all'acquisizione del carattere dell'esecutività della relativa deliberazione di approvazione.

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO _____ AREA _____

A. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA E FUNZIONI ASSEGNATE _____
massimo 40 punti

	Indicatore	Punti	Punteggio assegnato
A1 – Rapporti con organismi interni (massimo 5 punti)	Sindaco/Giunta/ Consiglieri comunali	2	
	Segretario comunale/altri Responsabili	1	
	Revisore dei conti	1	
	Nucleo di valutazione	1	
A2 – Complessità del processo decisionale derivante dal peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nel processo decisionale (massimo 15 punti)	Elevato livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici	15	
	Moderato livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici	7	
	Basso livello di complessità gestionale per effetto di mutamenti normativi, procedurali e tecnologici	3	
A3 – Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito (massimo 20 punti)	Livello di elevato rilievo strategico	20	
	Livello di medio rilievo strategico	15	
	Livello di limitato rilievo strategico	10	
	Livello di basso rilievo strategico	5	

B. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALITA' _____
massimo 30 punti

	Indicatore	Punti	Punteggio assegnato
B1 – Tipologia e quantità delle attività assegnate e dei servizi erogati (massimo 10 punti)	Livello elevato di coordinamento 5 o più uffici	10	
	Livello medio di coordinamento da 2 a 4 uffici	7	
	Livello modesto di coordinamento fino a 1 ufficio	4	
B2 – Discrezionalità dell'attività (massimo 10 punti)	Alta discrezionalità dell'attività – attività ad hoc – elevata complessità dei problemi – necessità di riferimento a modelli teorici non immediatamente utilizzabili – possibilità di soluzione estremamente variabile	10	
	Media discrezionalità dell'attività – attività routinaria e ad hoc – discreta complessità dei problemi – necessità di riferimento a modelli sterminati applicabili per analogia – ampie possibilità di soluzione dei problemi	6	
	Bassa discrezionalità dell'attività – attività routinarie e ripetitive – scarsa/media complessità dei problemi – schemi di riferimento definiti – possibilità di ricorso a conoscenza di base – limitate possibilità di soluzione dei problemi	3	
B3 – Tipologia delle cognizioni e competenze necessarie per l'assolvimento delle attività assegnate (massimo 10 punti)	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio ambito e plurispecialistiche – ottime capacità di analisi e sintesi – ottime capacità di comunicazione orale e scritta	10	
	Cognizioni di tipo multidisciplinare di medio ambito – buone capacità di analisi e sintesi – buone capacità di comunicazione orale e scritta	6	
	Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto ambito – normali capacità di analisi – normali capacità di comunicazione	3	

C. COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI – IMPATTO SULL'UTENZA _____
massimo 20 punti

	Indicatore	Punti	Punteggio assegnato
C1 – Relazioni istituzionali interne ed esterne (massimo 10 punti)	Gestione di un sistema di relazioni complesso, caratterizzato da un elevato numero di interlocutori oppure dall'elevata frequenza delle stesse	10	
	Gestione di un sistema di relazioni complesso, caratterizzato da un contenuto numero di interlocutori oppure dalla contenuta frequenza delle stesse	7	
	Gestione di un sistema di relazioni di media complessità	5	
	Gestione di relazione di tipo semplice	2	
C2 – Impatto sull'utenza (massimo 10 punti)	Impatto rilevante	10	
	Impatto contenuto	6	
	Impatto scarsamente significativo	2	

D. RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA, CIVILE E PENALE _____
massimo 10 punti

Indicatore	Punti	Punteggio assegnato
Rischi alto	10	
Rischio medio	7	
Rischio basso	4	

TOTALE PUNTEGGIO RAGGIUNTO _____