

COMUNE SANT'ILARIO D'ENZA

MANUALE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E SS. DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI 2016-2018.

PREMESSA

Il presente Manuale disciplina l'area delle Posizioni Organizzative, definendone le tipologie, stabilendo i criteri per l'individuazione, il conferimento, la revoca dei relativi incarichi, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente.

L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'organizzazione ruoli a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari. Esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente, in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'Ente.

La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone un'equilibrata differenziazione del loro peso e, di conseguenza, del valore economico delle diverse posizioni. Il presente Manuale introduce un sistema volto a privilegiare una esatta corrispondenza del punteggio attribuito agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano inevitabilmente le singole e distinte PP.OO.

Oltre ai criteri per l'attribuzione/revoca degli incarichi, il Manuale definisce un sistema di analisi, valutazione e graduazione delle posizioni, visto che il C.C.N.L. vigente, pur recando i principi fondamentali in materia, quali l'obbligo di tener conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa e, negli Enti con dirigenza, l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna,

demanda alle singole Amministrazioni locali la determinazione dei criteri da adottare per la valutazione e la pesatura delle distinte posizioni, onde addivenire ad una necessaria selezione delle stesse ed alla conseguente differenziazione retributiva.

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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D. Nel caso in cui gli Enti siano privi di posizioni di categoria D, oppure nei casi previsti dall'art. 17, comma 3, del vigente C.C.N.L., le stesse possono essere attribuite a dipendenti classificati nelle categorie C o B. In quest'ultimo caso, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Nell'ipotesi di conferimento di incarichi ad interim relativi ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, la cui misura può variare 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 del grado di conseguimento degli obiettivi.

E' opportuno precisare che, a livello procedurale, dopo che il presente Manuale sarà stato formalmente approvato dalla Giunta Comunale, sarà il Nucleo di Valutazione a procedere all'analisi ed alla proposta di pesatura, a cui correlare il riconoscimento dei conseguenti valori economici, delle singole posizioni organizzative.

Un'ultima sottolineatura riguarda il fatto che la suddetta valutazione, afferendo alla posizione e non alla persona fisica a cui temporaneamente la stessa

posizione è attribuita, originerà un punteggio complessivo riferito alle caratteristiche oggettivo-strutturali ed alla sfera di responsabilità riconducibili a ciascuna singola posizione funzionale, a prescindere dai comportamenti organizzativi e dai risultati conseguiti dal titolare della posizione organizzativa, elementi che saranno invece analizzati in ambito applicativo del Manuale adottato per la determinazione e la corresponsione della retribuzione di risultato.

1) ISTITUZIONE E CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative, sono istituite dalla Giunta comunale e, ai sensi degli artt. 13 e ss. del vigente CCNL, sono caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato per:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed 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'assetto complessivo delle posizioni organizzative, la loro revisione ovvero l'istituzione di nuove o la soppressione di altre possono essere disposte dalla Giunta qualora emergano esigenze organizzative che ne consiglino l'adozione.

L'incarico di PO è conferito dal Sindaco, di norma, a dipendenti con contratto a tempo pieno sia a tempo indeterminato che determinato. L'eventuale deroga è ammessa solo nei limiti ed alle condizioni stabiliti dall'art.11 del CCNL del 22.1.2004. Nelle ipotesi di conferimento di posizione organizzativa a personale

utilizzato, a tempo parziale, presso altro Ente, presso servizi in convenzione o presso l'Unione di Comuni, si applica quanto previsto dall'art. 17, comma 6 del CCNL 2018.

Per l'individuazione dei soggetti a cui conferire gli incarichi si terrà conto:

- delle funzioni ed attività da svolgere;
- della natura e caratteristiche dei programmi dell'Amministrazione da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite.

2) FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI P.O.

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive politico-programmatiche impartite, l'esercizio delle seguenti funzioni e competenze:

- gestione dell'attività ordinaria della struttura alla quale è preposto;
- gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi di volta in volta assegnati, come individuati in sede di PEG/Piano della Performance;
- responsabilità di tutti i procedimenti amministrativi di competenza;
- adozione di tutti i provvedimenti ricadenti nella propria sfera di responsabilità.

3) DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, con atto scritto e motivato e nell'ambito delle risorse a ciò destinate, per un periodo massimo di 3 anni e sono rinnovabili.

I medesimi incarichi non possono avere durata inferiore ad 1 anno e ciò in quanto, secondo gli orientamenti della Corte dei conti e della dottrina

maggioritaria, tale durata minima è strettamente funzionale alla durata temporale degli obiettivi e dei progetti assegnati ed è necessaria per consentire un periodo adeguato alla connessa valutazione dei risultati.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza dal medesimo soggetto che ha provveduto al loro conferimento ed assicurando il principio del contraddittorio, per intervenuti mutamenti della struttura organizzativa o per la valutazione negativa della performance attraverso l'applicazione della metodologia prevista dal relativo Manuale per la valutazione e l'attribuzione dell'indennità di risultato.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato mentre il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

4) SISTEMA DI VALUTAZIONE E DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Le posizioni organizzative sono correlate all'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato mediante lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Si tratta, quindi, di analizzare e valutare all'interno dell'Ente interessato, le caratteristiche oggettive e strutturali delle unità organizzative individuate quali P.O. e, attraverso anche l'adozione di un idoneo meccanismo comparativo, di differenziarle adeguatamente cogliendone le peculiarità e le complessità più salienti.

Il metodo che si intende adottare è basato su un SISTEMA A PUNTI che prevede, al fine di pervenire alla desiderata differenziazione delle posizioni, la definizione di alcuni selezionati fattori di valutazione, ritenuti particolarmente

significativi, a cui assegnare un punteggio. La somma dei punteggi relativa a tutti i fattori di valutazione costituisce il giudizio complessivo della posizione.

I fattori di valutazione che vengono proposti, differenziati in base al peso specifico ed il cui contenuto analitico sarà esplicitato successivamente, sono 5; ad ognuno sarà assegnato un punteggio variabile, in un range complessivo da 0 a 10, con facoltà di assegnare anche il mezzo punto decimale (es.: 0-0,5-1-1,5-2-2,5-3 ecc.). Ogni mezzo punto percentuale corrisponderà ad un valore economico di € 266,66. Il valore complessivo della posizione sarà dato dalla semplice somma dei punti, con un punteggio massimo attribuibile pari a 30 e a cui corrisponde l'indennità di posizione in misura massima pari ad € 16.000,00. Nel caso di attribuzione della posizione organizzativa a dipendenti classificati nelle categorie C o B, ogni mezzo punto percentuale corrisponderà ad un valore economico di € 158,33 e il valore complessivo della posizione sarà dato dalla somma dei punti con un punteggio massimo attribuibile pari a 30 e a cui corrisponde l'indennità di posizione in misura massima pari ad € 9.500,00.

L'iter previsto al fine di realizzare la valutazione e graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente, prenderà le mosse dalle scelte propedeutiche di politica retributiva spettanti al Sindaco/Presidente ed alla Giunta ed afferenti alla decisione dei livelli di differenziazione retributiva nonché la determinazione del valore retributivo minimo e massimo delle PP.OO. Si procederà poi a cura del Nucleo di Valutazione, con il supporto delle strutture dell'Ente, alla raccolta dei dati necessari ed all'analisi delle singole posizioni al fine di proporre, applicando il sistema di valutazione oggetto del presente Manuale, la graduazione delle distinte P.O., formalizzata con la scheda annessa, per l'approvazione definitiva e di tutti gli atti conseguenti da parte del Sindaco e della Giunta.

I 5 FATTORI DI VALUTAZIONE. DESCRIZIONE E CONTENUTI

Si premette, innanzitutto, che non sono definiti sub-fattori con incidenze percentuali specifiche, fatta eccezione per il fattore n.3.

I fattori di valutazione sono i seguenti:

1. COMPLESSITA' GESTIONALE, PROGETTUALE, PROCEDIMENTALE E/O GRADO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTO (max 8 punti) ;
2. GRADO DI RESPONSABILITA' (max 3 punti);
3. DIMENSIONE ORGANIZZATIVA E FINANZIARIA (RISORSE GESTITE UMANE E FINANZIARIE) (max 6 punti);
4. RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE (max 9 punti);
5. COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI E DEI PROFILI DI UTENZA SIA INTERNA CHE ESTERNA (max 4 punti);

1) Complessità gestionale, progettuale, procedimentale e/o grado di specializzazione richiesto

Ad ogni posizione organizzativa fanno capo molteplici attività, di natura semplice e complessa, nonché obiettivi gestionali stabiliti e descritti nello strumento principe di definizione degli stessi, ovvero il Peg/Piano della performance. Oltre a tali progettualità, nel presente fattore di valutazione saranno ponderati anche i procedimenti facenti capo alla posizione nonché il grado di autonomia connaturato alla medesima. Nell'operazione di ricognizione di tali complessità dovrà altresì essere attentamente tenuto in considerazione il livello di professionalità richiesto ed il grado di evoluzione del quadro di riferimento, intesa come complessità derivante dai cambiamenti a livello normativo e/o tecnologico. Sarà ponderato, infine, l'eventuale grado

di specializzazione professionale richiesto dalle caratteristiche della posizione da valutare.

2) Grado di Responsabilità

Ad ogni posizione organizzativa fanno capo diverse tipologie di responsabilità. Dovrà essere analizzato, approfondendo le singole fattispecie, il complesso delle attribuzioni di ciascuna posizione organizzativa per coglierne le implicazioni che originano responsabilità di diversa natura. A titolo esemplificativo, si citano le responsabilità amministrative, contabili, penali e civili che possono o debbono essere associate ad una determinata posizione funzionale in funzione anche della responsabilità di firma di atti a valenza esterna.

3) Dimensione organizzativa e finanziaria (Risorse gestite umane, strumentali e finanziarie)

Il presente fattore è di chiara lettura dal momento che risulta addirittura pleonastico affermare che maggiori risorse risultano gestite, maggiore è il grado di problematicità che caratterizza l'attività della posizione funzionale a cui corrispondono le risorse in parola, sia umane che strumentali e/o finanziarie.

Le risorse umane specifiche attribuibili alla singola posizione organizzativa sono date dalla quantità di personale, prescindendo dalle distinte tipologie contrattuali (di ruolo, a tempo determinato o con altro contratto di natura flessibile), appartenenti all'articolazione dell'organizzazione a cui si è preposti.

Le risorse finanziarie vengono quantificate sommando i diversi budget assegnati per il perseguimento degli obiettivi gestionali e che corrispondono a quote-parti del bilancio di previsione.

Si ritiene opportuno assegnare un peso differenziato a ciascuno dei "sub-fattori" sopradescritti, sulla base delle indubbe specificità e dei diversi gradi

di problematicità connaturate agli stessi, (risorse umane max p. 3, risorse finanziarie max p. 3 . Totale max p. 6).

3) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente fattore si opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, inteso principalmente come impatto sui risultati dell'Ente, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico-amministrativo e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

4) Complessità delle relazioni e dei profili di utenza sia interna che esterna

Ad ogni posizione organizzativa pertiene una rete di relazioni interne ed esterne che può essere misurata in termini di minore o maggiore complessità o problematicità. La valutazione di tale parametro sarà fondata sull'analisi della numerosità e della eventuale diversificazione tipologica dei profili di utenza esterna ed interna (imprese, cittadini, associazioni, scuole, enti pubblici, ecc.) .

COMUNE SANT'ILARIO D'ENZA

SCHEDA DI VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Denominazione P.O.: _____

FATTORE N.1

COMPLESSITA' GESTIONALE, PROGETTUALE, PROCEDIMENTALE E/O
GRADO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTO

DESCRIZIONE :

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: _____
(MAX P.8)

FATTORE N.2

GRADO DI RESPONSABILITA'

DESCRIZIONE:

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: _____

(MAX P.3)

FATTORE N.3

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA E FINANZIARIA (RISORSE GESTITE
UMANE E FINANZIARIE)

RISORSE UMANE: N. _____ PUNTEGGIO ASS.: _____
(MAX P. 3)

RISORSE FINANZIARIE: € _____ PUNTEGGIO ASS.: _____
(MAX P. 3)

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE:

PUNTEGGIO TOTALE ASSEGNATO: _____
(MAX P. 6)

FATTORE N.4

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE.

DESCRIZIONE RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA:

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: _____

(MAX P. 9)

FATTORE N.5

COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI E DEI PROFILI DI UTENZA SIA
INTERNA CHE ESTERNA.

DESCRIZIONE NUMERO, TIPOLOGIE E PROBLEMATICITA' DI UTENZA
INTERNA ED ESTERNA:

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE:

PUNTEGGIO TOTALE ASS.: _____

(MAX P. 4)

SCHEDA DI VALUTAZIONE-GRADUAZIONE DELLA
 SEGUENTE P.O.: _____

TABELLA RIEPILOGATIVA		
PARAMETRI	DENOMINAZIONE	PUNTEGGIO
1)	Complessità gestionale, progettuale, procedimentale e grado di specializzazione richiesto	
2)	Grado di responsabilità	
3)	Dimensione organizzativa e finanziaria (risorse gestite umane e finanziarie)	
4)	Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione	
5)	Complessità delle relazioni e dei profili di utenza sia interna che esterna	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		

VALORE ECONOMICO POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(€ 266,66 ogni 0,5 punti)

€. _____