

COMUNE DI CATANZARO

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(ADEGUATO AL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 193 del 08/05/2019

INDICE

Art. 1 - Oggetto ed ambito di applicazione 3

Art. 2 - Area e Funzioni delle Posizioni Organizzative 3

Art. 3 - Requisiti di accesso 3

Art. 4 - Criteri generali per il conferimento degli Incarichi 4

Art. 5 - Contenuto dell'atto di conferimento dell'incarico 4

Art. 6 - Durata dell'Incarico 5

Art. 7 - Revoca dell'incarico 5

Art. 8 - Retribuzione delle Posizioni Organizzative 6

Art. 9 - Graduazione delle Posizioni Organizzative 6

Art. 10 - Retribuzione di risultato 6

Art. 11 – Interim 7

Art. 12 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative 7

Art. 13 - Disposizioni finali 8

Allegato A - La Metodologia di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Premesse 9

Graduazione delle Posizioni Organizzative di cui all'art. 13, co 1 lett. a) CCNL 21/05/2018 10

Graduazione delle Posizioni Organizzative di cui all'art. 13, co 1 lett. b) CCNL 21/05/2018 15

I Soggetti della graduazione 19

Le fasce della graduazione 19

Appendice - Scheda di valutazione della performance 20

ART. 1

Oggetto ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative del Comune di Catanzaro, definendo, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e previo esperimento delle relazioni sindacali ivi previste, i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi e per la retribuzione degli stessi.

ART. 2

Area e Funzioni delle Posizioni Organizzative

1. La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento comunale per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e su proposta del Sindaco, l'area delle posizioni organizzative, per come disciplinata dalle norme contrattuali vigenti e dal presente regolamento.

2. Ai sensi dell'art. 13 co 1 del CCNL del 21/05/2018, sono posizioni organizzative le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che riguardano:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzata 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.

ART. 3

Requisiti di accesso

1. Si pongono come requisiti di accesso alle P.O. di cui alla lettera a) dell'art. 2 del presente regolamento:

a) appartenere alla categoria D;
b) avere maturato una anzianità effettiva, alle dipendenze di una pubblica amministrazione, di cui all'art. 1, co 2 del D.Lgs. n°165/2001, non inferiore a 24 mesi nella categoria D, in posizioni di lavoro che richiedono un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, rilevabili dal *curriculum* professionale;
c) non essere in part-time;
d) non aver avuto note di demerito ovvero non aver avuto valutazioni negative e/o contestazioni per errori gestionali nell'ultimo biennio.

2. Si pongono come requisiti di accesso alle P.O. di cui alla lettera b) dell'art. 2 del presente regolamento:

e) appartenere alla categoria D;
f) avere maturato una anzianità effettiva, alle dipendenze di una pubblica amministrazione di cui all'art. 1, co 2 del D.Lgs. n°165/2001, non inferiore a 24 mesi nella Categoria D;
g) essere in possesso di elevate competenze specialistiche concernenti l'incarico da assegnare, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, acquisite attraverso specifica preparazione culturale correlata a titoli accademici del vecchio

ordinamento ovvero del nuovo ordinamento (*diploma di triennale e/o laurea magistrale, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti*) oppure a seguito di rilevanti esperienze lavorative maturate per almeno 5 anni, anche nell'Ente, in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, rilevabili dal *curriculum* professionale;

h) non essere in part- time;

i) non aver avuto note di demerito ovvero non aver avuto valutazioni negative e/o contestazioni per errori gestionali nell'ultimo biennio.

ART. 4
Criteri generali per il conferimento degli Incarichi

1. Gli incarichi di responsabilità di Posizione Organizzativa sono conferiti dai Dirigenti, in base al criterio di competenza gestionale, con atto scritto e motivato, esclusivamente a dipendenti inquadrati nella Categoria D.

2. La motivazione della scelta, da effettuarsi nell'ambito del personale assegnato al Settore di propria competenza, deve riconnettersi ai seguenti criteri:

a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
b) requisiti culturali e professionali posseduti;
c) attitudini, capacità professionale ed esperienze di lavoro acquisite;
d) risultati conseguiti in precedenti incarichi;
e) valutazione conseguita sulla prestazione annuale;
f) curriculum professionale;
g) capacità di gestione e risoluzione dei problemi emergenti.

3. Nel conferimento degli incarichi i dirigenti tengono conto, inoltre, della capacità decisionale e di coordinamento nonché della propensione all'assunzione di responsabilità.

ART. 5
Contenuto dell'atto di conferimento dell'incarico

1. Gli atti di conferimento di responsabilità dell'area di posizione organizzativa dovranno indicare gli obiettivi da conseguire da parte dell'incaricato, i compiti e le funzioni delegate nonché gli elementi sulla cui base verrà effettuata la valutazione annuale ai sensi dell'art. 15, 4° comma CCNL 21/05/2018.

2. Nell'atto di conferimento dell'incarico di P.O., il Dirigente, tenuto conto che l'incaricato opera in autonomia per obiettivi e secondo la logica di risultato, deve indicare:

a) gli obiettivi da realizzare e le funzioni delegate in relazione all'attività specifica oggetto dell'incarico;
b) i doveri e gli obblighi di comunicazione dell'incaricato in ordine agli atti adottati o da adottare ed alle operazioni di gestione prima o dopo il loro compimento.

3. Possono essere delegate al dipendente incaricato di P.O., in relazione agli obiettivi da realizzare, anche parzialmente, le seguenti funzioni:

a) gestione delle risorse umane e strumentali assegnate con il PEG;
b) predisposizione e firma della proposta degli atti di gestione amministrativa e finanziaria;
c) firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

d) attività di ricerca, studio, analisi, elaborazione dati;

e) attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio o di conoscenza;

f) attività specialistiche correlate alle posizioni di lavoro con contenuti di alta professionalità di cui all'art. 2 co 2 lett. b) del presente regolamento;

g) eventuali altri atti e compiti individuati dal dirigente.

4. Il numero delle funzioni dirigenziali delegate e la qualificazione professionale richiesta per lo svolgimento dell'incarico costituisce parametro rilevante di valutazione per la graduazione delle posizioni.

ART. 6
Durata dell'Incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto della durata massima prevista dall'art. 14 del CCNL 21/05/2018, hanno durata pari ad un anno, normalmente decorrente dal 1° gennaio, e scadono automaticamente senza alcun preavviso il 31 dicembre di ogni anno; gli stessi possono essere riaffidati per iscritto e motivatamente anche allo stesso dipendente.

2. L'incarico può essere conferito in corso d'anno, entro e non oltre, la data di approvazione da parte dell'organo esecutivo del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)/Piano delle Performance. L'incarico così conferito, scade allo scadere della generalità degli altri incarichi, cioè al 31 dicembre, e può essere riaffidato secondo le citate modalità.

3. A seguito di cessazione dell'incarico in corso d'anno, a qualunque titolo, è consentita la nuova assegnazione ad altro dipendente anche dopo la data di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)/Piano delle Performance.

ART. 7
Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, previo contraddittorio con il dipendente, con provvedimento scritto e motivato del dirigente che lo ha conferito, nei seguenti casi:

a) valutazione negativa della performance individuale, accertata previo contraddittorio con il dipendente;

b) intervenuti mutamenti organizzativi che comportino la rideterminazione dell'assetto delle posizioni organizzative dell'Ente;

c) addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla sospensione dl servizio per oltre 30 giorni o di condanne penali passati in giudicato;

d) comminazione nell'ultimo biennio della seconda sanzione disciplinare di qualsiasi entità;

2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del dirigente che ha assegnato l'incarico e, fermo restando l'inquadramento nel profilo e nella categoria di appartenenza, comporta per il dipendente la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 3 del presente regolamento.

3. E' fatta salva la corresponsione della retribuzione di risultato per le funzioni svolte e gli obiettivi raggiunti all'atto di cessazione dell'incarico nei casi indicati al punto sub c), accertati secondo il sistema di valutazione della performance adottato nell'Ente.

ART. 8
Retribuzione delle Posizioni Organizzative

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

ART. 9
Graduazione delle Posizioni Organizzative

1. Il Dirigente del Settore Personale, con proprio atto di gestione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio e sulla base della struttura organizzativa e funzionale dell'Ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.
2. Il valore economico di retribuzione della indennità di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 e viene determinato sulla base di una graduazione in "fasce", effettuata secondo i principi di seguito indicati e applicando la metodologia di valutazione di cui all'allegato "A" al presente regolamento:
    - complessità organizzativa e gestionale;
    - rilevanza strategica per lo sviluppo dell'ente in relazione al programma di mandato del Sindaco;
    - delega funzioni dirigenziali, con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, secondo quanto previsto dalla legge.

ART. 10
Retribuzione di risultato

(CFR CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA)

1. La retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa è correlata al raggiungimento annuale degli obiettivi formalmente assegnati con il Piano delle perfomance/PEG, accertato al completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento e secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance previsto nell'Ente.

2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O..

3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo - al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa e non dà luogo ad alcuna remunerazione - ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, sulla base delle fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizione organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e l'incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato è ridotta

del 50%, nel caso di compensi superiori a 20.000 euro annui è ridotta del 70%.

5. Nel caso in cui la somma delle indennità spettanti, ai sensi dei precedenti comma, sia di importo inferiore alla quota stabilita al comma 2, i risparmi verranno erogati, proporzionalmente, a saldo tra gli aventi diritto, fino alla concorrenza dell'intera quota.

6. La valutazione viene effettuata dal dirigente del settore in cui risulta collocata la posizione organizzativa, tenendo conto anche degli altri elementi previsti dal vigente sistema di valutazione della performance, secondo la scheda allegata in appendice al presente regolamento.

7. Il dirigente comunica al dipendente la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato entro i 7 giorni successivi può avanzare una richiesta di revisione, parziale o rappresentare motivate eccezioni. La valutazione definitiva espressa dal dirigente dovrà in tal ultimo caso motivatamente tenere conto delle considerazioni espresse dal dipendente.

8. In caso di valutazione non positiva, prima che essa sia formalizzata, il dirigente dovrà convocare in contraddittorio il dipendente, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia, per ascoltare le sue motivazioni. Nei 10 giorni successivi al contraddittorio, il dirigente comunica la valutazione definitiva tenendo motivatamente conto delle considerazioni espresse dal dipendente.

9. La procedura di contraddittorio di cui al precedente punto si applica anche per la eventuale revoca anticipata dell'incarico.

ART. 11
Interim

1. Ai sensi dell'art. 15, co 6 del CCNL 21/05/2018, in caso di posizione organizzativa "vacante", la relativa responsabilità può essere conferita ad interim, con atto scritto e motivato e per una durata non superiore all'incarico di titolarità, ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa, individuato secondo i criteri di scelta indicati nel precedente articolo 4.

1. Tale incarico è remunerato nell'ambito dell'indennità di risultato, con un importo pari al **20%** del valore economico di posizione previsto per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, previa la sola valutazione "positiva" circa il conseguimento degli obiettivi assegnati, accertata secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance vigente nell'Ente ed in relazione all'estensione temporale dell'incarico.

ART. 12
Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato di posizione organizzativa è concessa la piena 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 da computarsi in relazione al mese di riferimento.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro.

2. Le eccedenze rilevate potranno compensare i debiti orari maturati, a diverso titolo, nel mese di riferimento, fermo restando l'obbligo di rispetto dell'orario di lavoro e di compresenza ed il recupero di eventuali permessi personali non oltre il mese successivo, secondo quanto previsto per la generalità dei dipendenti dal CCNL del comparto Funzioni Locali.

ART. 13
Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

2. Il presente regolamento abroga e sostituisce il previgente regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 308 del 15/07/2005 e sue successive modificazioni.

3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento debbono intendersi inapplicabili altresì le norme in materia contenute in altri regolamentari comunali, difformi o in contrasto con la presente disciplina di attuazione delle posizioni organizzative.

ALLEGATO A

LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PREMESSE

Il C.C.N.L. Funzioni Locali del 21 maggio 2018 prevede, in continuità con i precedenti contratti (in particolare quelli del 31 marzo 1999 e del 22 gennaio 2004), l'**Area delle Posizioni Organizzative**, con alcune importanti novità riguardanti le diverse **tipologie**, la **retribuzione** della indennità di posizione e della indennità di risultato (che passa dal Fondo al Bilancio dell'Ente), la **graduazione** delle posizioni, per la quale, diversamente dalla precedente contrattazione, all'art. 15 comma 2, individua gli elementi basilari di cui gli enti debbono tenere necessariamente conto nella autonoma determinazione dei criteri.

In tale ultimo ambito, la novità maggiormente rilevante per gli enti con dirigenza, è determinata soprattutto **dall'ampiezza e dal contenuto delle funzioni delegate dai dirigenti, con relativa attribuzione di poteri gestionali e di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna**, che si aggiunge alla complessità ed alla rilevanza delle responsabilità gestionali e amministrative previste per la generalità degli enti e già mutuati in passato dalla contrattazione della dirigenza.

Viene così delineata una distinzione più chiara dei titolari di posizione organizzativa rispetto agli altri dipendenti di categoria "D", ai quali viene attribuito l'esercizio delegato di "funzioni gestionali", tipicamente manageriali.

Il nuovo CCNL ridefinisce quindi i **valori minimi e massimi della indennità di posizione** - abbassando il valore minimo da 5.164,57 a 5.000,00 Euro ed elevando il massimo da 12.911,42 a 16.000,00 Euro - e pur individuando un limite minimo, stabilito nella misura del 15% del budget complessivo destinato alla remunerazione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative, lascia all'**ampia autonomia degli enti la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.**

La presente metodologia individua i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, sulla base dei fattori stabiliti dall'art. 15 del CCNL funzioni locali del 21/05/2018, diversificati in relazione alle due tipologie contrattuali di posizioni organizzative. Il sistema di seguito delineato utilizza indicatori numerici di descrizione di aree di valutazione e fattori valutativi di complessità della posizione. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area di valutazione) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse.

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALL'ART. 13, COMMA 1, LETT. A) CCNL 21/05/2018

Aree di intervento

Ai fini della pesatura e della misurazione delle P.O. di cui all'art. 13, comma 1, lettera a) CCNL 21/05/2108 si tiene conto delle seguenti aree e dei seguenti fattori di valutazione:

a) **complessità organizzativa e gestionale;**
b) **responsabilità gestionali e amministrative interne ed esterne;**
c) **rilevanza strategica per lo sviluppo dell'ente in relazione al programma di mandato del Sindaco;**
d) **ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate.**

Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.
Nella tabella che segue vengono riassunti i fattori che rappresentano ogni singola area.

A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE (MAX 30 PUNTI)

Il fattore complessità dell'assetto organizzativo e del processo decisionale si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

1. **Complessità dei procedimenti amministrativi e/o dei progetti gestiti (max 10 punti)**
2. **Complessità del sistema di relazioni con soggetti interni ed esterni (max 10 punti)**
3. **Complessità della struttura organizzativa (max 10 punti).**

1. Complessità dei procedimenti amministrativi e/o dei progetti gestiti (max 10 punti)

Assume rilevanza il numero, la consistenza, la standardizzabilità e complessità dei procedimenti e dei processi operativi assegnati ed il grado di discrezionalità nello svolgimento delle attività ordinarie gestite, anche in considerazione della dinamica degli indicatori assegnati nel PDO.

Livello di complessità dei processi e discrezionalità	Punteggio
Bassa complessità con grado di discrezionalità "standard"	Da 1 a 4
Media complessità con significativo grado di discrezionalità	Da 5 a 7
Alta complessità con elevato grado discrezionalità	Da 8 a 10

2. Complessità del sistema di relazioni con soggetti interni ed esterni (max 10 punti)

Rileva l'intensità del profilo rivestito, dalla posizione, nel complesso sistema relazionale interno ed esterno all'ente con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire

Livello della complessità delle relazioni interne ed esterne	Punteggio
Relazioni di tipo semplice solo interne o solo esterne implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	2
Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	4
Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	6
Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	8
Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una elevata frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	10

3. Complessità della struttura organizzativa (max 10 punti)

Rileva il numero ed il livello di complessità degli uffici e/o servizi coordinati oltre al collegamento al peso della posizione dirigenziale di riferimento

Livello complessità struttura	Punteggio
Struttura semplice	Da 1 a 2
Struttura articolata in più uffici con attività omogenee	Da 3 a 4
Struttura articolata in più uffici con attività eterogenee	5
Collegamento al peso della posizione dirigenziale di riferimento	Da 1 a 5

B) RESPONSABILITÀ GESTIONALI ED AMMINISTRATIVE INTERNE ED ESTERNE (MAX 30 PUNTI)

Il fattore responsabilità gestionale si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

1. **Risorse umane assegnate (max 5 punti)**
2. **Risorse finanziarie gestite (max 5 punti)**
3. **Complessità nella gestione dei dipendenti (max 5 punti)**
4. **Grado di responsabilità e di rischio danni per l'Ente (max 10 punti)**
5. **Gestione di servizi esternalizzati e/o associati (max 5 punti)**

1. Risorse umane assegnate (max 5 punti)

Rileva la quantità di risorse umane gestite proporzionate su base annua (dipendenti a tempo indeterminato e determinato e di società in house assegnati al Settore e coordinati dalla posizione) e quindi la complessità della rete di relazioni interne.

Numero di dipendenti direttamente coordinati	1-3	4-6	Oltre 7
Punteggio assegnato	2	4	5

2. Risorse economico-finanziarie gestite (max 5 punti)

Si valuta prendendo in considerazione l'entità presunta delle risorse economico-finanziarie gestite annualmente dalla posizione e dichiarate dal dirigente con l'indicazione dei centri di responsabilità e di costo, dei capitoli e articoli di riferimento – escluse le spese di personale e conteggiando al 50% quelle che hanno una natura ripetitiva, quali locazioni, utenze etc. (sulla base dei dati di PDO consuntivo dell'ultimo anno relativo ai centri di costo attribuibili alla posizione valutata per entrate e spese correnti e sulla base dei dati risultanti dal Bilancio per investimenti consuntivo dell'ultimo anno per entrate e spese in conto capitale)

Entità risorse gestite	Punteggio assegnato
Fino a 250.000,00 euro	1 punti
Da 250.001,00 a 500.000,00 euro	2 punti
Da 500.001,00 a 1.000.000,00	3 punti
Da 1.000.001,00 a 2.000.000,00 euro	4 punti
Oltre 2.000.000,00 euro	5 punti

3. Complessità nella gestione dei dipendenti (max 5 punti)

Esprime il grado di complessità richiesto alla posizione nel coordinamento diretto e funzionale del personale, in relazione ai figure professionali direttamente gestite o coordinate con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

Prevalenza di dipendenti di categoria A e B	0 punti
Prevalenza di dipendenti di categoria C	1-3 punti (al crescere del rapporto)
Coordinamento anche di dipendenti di categoria D e/o dipendenti società *in house* (supporto amministrativo) e/o personale in somministrazione	fino a ulteriori 2 punti (al crescere del rapporto)

4. Grado di responsabilità e di rischio danni per l'Ente (max 10 punti)

Rileva il livello di responsabilità, tipologicamente diversificata (amministrativa, contabile, civile), cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni e/o interni all'Ente con conseguenti potenziali rischi di danno all'Ente

Grado di responsabilità	Punteggio
Basso livello di responsabilità personale e di rischio danni all'ente	da 1 a 4
Medio livello di responsabilità personale e di rischio danni all'ente	da 5 a 7
Elevato livello di responsabilità personale e di rischio danni all'ente	da 8 a 10

5. Gestione di servizi esternalizzati e/o associati (max 5 punti)

Rileva lo svolgimento di funzioni di coordinamento e responsabilità diretta nella gestione di servizi pubblici esternalizzati e/o di servizi esercitati in forma associata con altri enti locali

Livello della complessità nella gestione dei servizi esternalizzati o esercitati in forma associata	Punteggio
Numero limitato di servizi esternalizzati e/o associati, di scarsa complessità e con impegno di risorse finanziarie non significative	da 1 a 2
Numero significativo di servizi esternalizzati e/o associati, di media complessità e con impegno di risorse finanziarie significative	da 3 a 4
Numero elevato di servizi esternalizzati e/o associati, di notevole complessità e con impegno di risorse finanziarie superiore alla media	5

C. COMPLESSITÀ E RILEVANZA STRATEGICA IN RELAZIONE AL PROGRAMMA DI MANDATO DEL SINDACO (MAX 20 PUNTI)

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente, considerando il collegamento tra obiettivi ed attività assegnate alla posizione e le azioni strategiche presenti nelle linee di mandato e negli obiettivi prioritari individuati annualmente dal Sindaco

Descrizione	Rilevanza degli obiettivi	Punteggio
Collegamento non prevalente tra obiettivi ed attività assegnate alla PO ed azioni strategiche	Bassa	da 1 a 8
Prevalente collegamento di obiettivi ed attività della posizione con azioni e obiettivi strategici non individuati come prioritari dal Sindaco	Media	da 9 a 14
Diretto collegamento tra gli obiettivi e attività della posizione con azioni e obiettivi strategici individuati come prioritari dal Sindaco	Alta	da 15 a 20

D. AMPIEZZA E CONTENUTO DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI DELEGATE E PROFESSIONALITÀ RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO (MAX 20 PUNTI)

Il fattore evidenzia la preparazione e le competenze professionali richieste in astratto per la posizione da coprire e valorizza la professionalità necessaria per l'esercizio di eventuali funzioni dirigenziali delegate, in correlazione diretta alla quantità di attività ed alla responsabilità dei procedimenti assegnati:

Grado di valutazione	Punteggio
Eventuale delega di funzioni dirigenziali relative a uno o più procedimenti	da 1 a 5
Svolgimento di attività richiedenti una media qualificazione professionale comportanti un sufficiente grado di autonomia operativa ed una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo omogeneo	da 1 a 5
Svolgimento di attività richiedenti una buona qualificazione professionale comportanti un sufficiente grado di autonomia operativa ed una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo	da 6 a 10
Svolgimento di attività richiedenti una elevata qualificazione professionale comportanti un sufficiente grado di autonomia operativa ed una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo	da 11 a 15

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALL'ART. 13 LETT. B)
CCNL 21/05/2018

Aree di intervento

Ai fini della pesatura e della misurazione delle P.O. di cui all'art. 13, comma 1, lettera b) del CCNL 21/05/2018 si tiene conto delle seguenti aree e dei seguenti fattori di valutazione:

a) **complessità organizzativa e gestionale;**
b) **responsabilità gestionali e amministrative interne ed esterne;**
c) **rilevanza strategica per lo sviluppo dell'ente in relazione al programma di mandato del Sindaco;**
d) **competenze professionali richieste.**

Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.
Nella tabella che segue vengono riassunti i fattori che rappresentano ogni singola area.

A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE (MAX 30 PUNTI)

Il fattore complessità dell'assetto organizzativo e del processo decisionale si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

1. **Complessità dei progetti gestiti (max 10 punti)**
2. **Complessità del sistema di relazioni con soggetti interni ed esterni (max 10 punti)**
3. **Complessità della struttura organizzativa (max 10 punti)**

1. Complessità dei progetti gestiti (max 10punti)

Assume rilevanza il numero, la consistenza, la standardizzabilità e complessità dei procedimenti e dei processi operativi assegnati ed il grado di discrezionalità nello svolgimento delle attività ordinarie gestite, anche in considerazione della dinamica degli indicatori assegnati nel PDO.

Livello di complessità dei processi e discrezionalità	Punteggio
Bassa complessità con grado di discrezionalità "standard"	da 1 a 4
Media complessità con significativo grado di discrezionalità	da 5 a 7
Alta complessità con elevato grado discrezionalità	da 8 a 10

2. Complessità del sistema di relazioni con soggetti interni ed esterni (max 10 punti)

Rileva l'intensità del profilo rivestito, dalla posizione, nel complesso sistema relazionale interno ed esterno all'ente con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire:

Livello della complessità delle relazioni interne ed esterne	Punteggio
Relazioni di tipo semplice solo interne o solo esterne implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali o con l'utenza	2
Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali o con l'utenza	4
Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali o con l'utenza	6
Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e con l'utenza	8
Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una elevata frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	10

3. Complessità della struttura organizzativa (max 10 punti)

Rileva il numero ed il livello di complessità degli uffici e/o servizi coordinati oltre al collegamento al peso della posizione dirigenziale di riferimento

Livello complessità struttura	Punteggio
Struttura semplice	da 1 a 2
Struttura articolata in più uffici con attività omogenee	da 3 a 4
Struttura articolata in più uffici con attività eterogenee	5
Collegamento al peso della posizione dirigenziale di riferimento	da 1 a 5

B) RESPONSABILITÀ GESTIONALI ED AMMINISTRATIVE INTERNE ED ESTERNE (MAX 30 PUNTI)

Il fattore responsabilità gestionale si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

1. **Grado di responsabilità e di rischio (max 10 punti)**
2. **Specifica responsabilità dell'incarico (max 20 punti)**

1. Grado di responsabilità e di rischio danni per l'Ente (max 10 punti)

Rileva il livello di responsabilità, tipologicamente diversificata (amministrativa, contabile, civile), cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni e/o interni all'Ente con conseguenti potenziali rischi di danno all'Ente

Grado di responsabilità	Punteggio
Basso livello di responsabilità personale e di rischio danni dell'ente	da 1 a 4
Medio livello di responsabilità personale e di rischio danni all'ente	da 5 a 7
Elevato livello di responsabilità personale e di rischio danni all'ente	da 8 a 10

2. Specifica responsabilità dell'incarico (max 20 punti)

Rileva il livello di particolari competenze e responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma dell'ente

Livello di responsabilità	Punteggio
Livello di competenza e responsabilità adeguato	da 1 a 8
Livello di competenza e responsabilità elevato	da 9 a 14
Livello di competenza a e responsabilità molto elevato	da 15 a 20

C) COMPLESSITÀ E RILEVANZA STRATEGICA IN RELAZIONE AL PROGRAMMA DI MANDATO DEL SINDACO (MAX 20 PUNTI)

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa di nell'azione strategica dell'ente, considerando il collegamento tra obiettivi ed attività assegnate alla posizione e le azioni strategiche presenti nelle linee di mandato e negli obiettivi prioritari individuati annualmente dal Sindaco

Descrizione	Rilevanza degli obiettivi	Punteggio
Collegamento non prevalente tra obiettivi ed attività assegnate alla PO ed azioni strategiche del Sindaco	Bassa	da 1 a 8
Prevalente collegamento di obiettivi ed attività della posizione con azioni e obiettivi strategici non individuati come prioritari dal Sindaco	Media	da 9 a 14
Diretto collegamento tra gli obiettivi e attività della posizione con azioni e obiettivi strategici individuati come prioritari dal Sindaco	Alta	da 15 a 20

D) COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE (MAX 20 PUNTI)

Il fattore competenza professionale evidenzia la preparazione e la capacità professionale richiesta in astratto per la posizione da ricoprire e le attività da svolgere sia in termini di titoli di studio posseduti che di esperienza lavorativa maturata in posizioni di lavoro ad elevato contenuto specialistico ed innovativo, ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett. b) del CCNL del 21/05/2018:

Grado di valutazione	Punteggio
Svolgimento di attività di elevata responsabilità richiedenti competenze professionali rilevanti, acquisite attraverso la maturazione di esperienze lavorative, sia in enti pubblici che in aziende private, correlate a titoli accademici (lauree triennali o specialistiche) ovvero all'iscrizione in albi professionali (assistente sociale, avvocato, ingegnere, architetto, commercialista, giornalista, ecc.)	da 1 a 8

Svolgimento di attività richiedenti competenze elevate acquisite attraverso la maturazione di rilevanti esperienze lavorative, sia in enti pubblici che in aziende private, e con preparazione culturale correlata a titoli accademici post laurea (master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti)	da 9 a 14
Svolgimento di attività specialistiche richiedenti competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze lavorative, sia in enti pubblici che in aziende private, e con preparazione tecnico- professionale e culturale correlata a titoli accademici ed al conseguimento di abilitazioni e all'iscrizione in albi professionali	da 15 a 20

I SOGGETTI DELLA GRADUAZIONE

Il Nucleo di Valutazione della performance valida la proposta di sistema di valutazione e graduazione delle posizioni Organizzative.

La Giunta Comunale approva formalmente il sistema, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Il Dirigente del Settore Personale e Organizzazione, previa acquisizione formale, dal dirigente del settore in cui è incardinata la P.O., di ogni elemento utile ai fini della valutazione, sulla base dei criteri di cui all'art. 4 del presente Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative, effettua la misurazione e la graduazione delle P.O., ai sensi dell'art. 26, comma 3, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Successivamente, la valutazione risultante dalla fase istruttoria per ciascuna PO verrà sottoposta all'esame del **Nucleo di Valutazione della performance** che verifica la coerenza delle valutazioni espresse rispetto ai criteri previsti nel Sistema di valutazione e graduazione delle posizioni Organizzative.

A seguito di attestazione da parte del NdV, la valutazione viene formalmente approvata con **atto del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione.**

LE FASCE RETRIBUTIVE

All'esito della procedura di misurazione, ad ogni Posizione Organizzativa viene attribuito un punteggio che ne determina la collocazione in una fascia retributiva.

La retribuzione di posizione è strutturata in quattro fasce progressive contraddistinte dalle lettere A, B, C e D, sia per le posizioni organizzative di cui all'art. 13, comma 1, lettera a) che per le posizioni organizzative di cui all'art. 13 comma 1 lettera b) del CCNL 2018:

FASCIA A: da 50 a 60 PUNTI, valore € 5.000,00

FASCIA B: da 61 a 75 PUNTI, valore da determinare

FASCIA C: da 76 a 90 PUNTI, valore da determinare

FASCIA D: da 91 a 100 PUNTI, valore da determinare.

In caso di punteggio inferiore a 50 non può essere prevista la collocazione in alcuna fascia retributiva con conseguente decadenza o non assegnazione dell'incarico.

Fermo restando il rispetto degli importi minimi e massimi di retribuzione di posizione fissati dal Contratto Collettivo Nazionale (min € 5.000 e max 16.000) e dell'importo massimo erogabile a titolo di indennità di risultato prevista dal presente regolamento (a seguito dell'espletamento delle necessarie relazioni sindacali), la determinazione degli importi corrispondenti alle predette fasce retributive, nel limite delle risorse destinate alla retribuzione delle indennità di posizione delle PO (poste a carico del bilancio), verrà effettuata a seguito del procedimento di misurazione e quantificazione, riparametrando il residuo fondo (al netto dell'importo minimo contrattuale) in ragione della collocazione del numero delle posizioni all'interno delle quattro fasce, fermo restando l'attribuzione alla FASCIA A dell'importo di € 5.000.

APPENDICE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(prevista dal vigente sistema di valutazione della performance approvato con Delibera G.C. n°465 del 30/09/2013 modificata con D.G.C. n°126 del 30/03/2017)

1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Descrizione dell'obiettivo/azione operativa	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
				(30%, 50%, 80%, 100%)	
				(30%, 50%, 80%, 100%)	
TOTALE		55			MAX 55 PUNTI

VALUTAZIONE DEGLI UTENTI (fino a 10 punti)	MAX 10 PUNTI

TOTALE VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE E DELLA STRUTTURA (fino a 65 punti)	**MAX 65 PUNTI**

2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione in %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			(20 40 60 80 100)	
2	Gestione delle risorse umane, economiche e strumentali Capacità di utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			(20 40 60 80 100)	
3	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			(20 40 60 80 100)	
4	Decisionalità e flessibilità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza, e di sapere adattarsi alle situazioni			(20 40 60 80 100)	
5	Tensione al risultato ed alla qualità ed attenzione agli utenti Capacità di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la qualità, con specifico riferimento alle esigenze degli utenti			(20 40 60 80 100)	
	TOTALE		25		MAX 25 PUNTI

3) VALUTAZIONE CORRELATA AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO (fino ad un massimo di 10 punti)	MAX 10 PUNTI

TABELLA RIASSUNTIVA

VALUTAZIONE DEI RISULTATI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	**65**
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE	**25**
VALUTAZIONE CORRELATA AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	**10**
TOTALE	**100**