

COMUNE DI POGGIO NATIVO

Provincia di Rieti

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Allegato al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi

Capo I

ISTITUZIONE E CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 21.05.2018, nel Comune di Poggio Nativo, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali – così come individuati dalla Giunta Comunale e dal funzionigramma da essa approvato – sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa, il cui valore economico è determinato secondo i criteri riportati nel successivo capo II, in funzione delle responsabilità e delle funzioni attribuite.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del Sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL del comparto funzioni locali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 e dai commi 3, 4 e 5 dell'art. 17 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018.
4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a. **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito
 - b. **Valutazione conseguita nell'ultimo triennio**

c. Eventuali procedimenti disciplinari

d. Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale

e. Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.

Art. 2

Scadenza, rinnovo e revoca dell'incarico

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

CAPO II

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 3

Criteri per l'attribuzione dei punteggi

Il comma 1 dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali, stabilisce che gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato per:

- 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.

Per la graduazione di entrambi i tipi di posizioni, il CCNL all'art. 15, comma 2, indica come criteri predeterminati cui far riferimento:

- la complessità
- la rilevanza delle responsabilità amministrative
- la rilevanza delle responsabilità gestionali

Tali criteri vengono declinati e tarati, qui di seguito, lasciando al Nucleo di Valutazione il compito di adottare criteri di ulteriore dettaglio.

Art. 4

Graduazione dei punteggi

Ai criteri di cui all'art. 3 vengono attribuiti i punteggi sottoindicati, calibrati sul diverso peso dei fattori.

Punteggio minimo 32 - massimo 100

INDICATORE	PESATURA
A) COMPLESSITÀ	MAX 55 PUNTI
A1 Dimensioni organizzative della struttura: numero delle funzioni svolte dalla struttura	Massimo 10 punti Il punteggio sarà determinato sulla base del numero delle funzioni assegnate a ciascun settore desunte da atti dell'ente
A2 Variabilità dei procedimenti seguiti (legata al	Fino a 10 punti Il punteggio sarà determinato:

<p>sia al numero che alla complessità dei procedimenti)</p>	<p>a) sulla base del numero dei procedimenti assegnati a ciascun settore, per quanto risulta da atti dell'ente;</p> <p>b) sulla base della complessità dei procedimenti, desunta dai contenuti, dagli interlocutori e dalle scadenze che caratterizzano la fase istruttoria: così si prenderà in esame il numero degli enti o degli uffici (anche interni) che dovranno fornire pareri o autorizzazioni, anche in conferenze di servizio, le eventuali scadenze del procedimento, prestabilite e perentorie, il livello di complessità e incertezza normativa, stante le numerosi e a volte contrastanti sentenze o pareri.</p>
<p>A3 Mutevolezza della normativa applicata (il numero e il peso delle modifiche intervenute nella materia di competenza nel corso del triennio)</p>	<p>Fino a 10 punti</p> <p>Alta mutevolezza – punti da 9 a 10</p> <p>Media mutevolezza – punti da 6 a 8</p> <p>Bassa – punti fino a 5</p>
<p>A4 Intensità delle relazioni interne ed esterne (legata alle giornate di apertura al pubblico e/o alla varietà degli interlocutori interni ed esterni del settore)</p>	<p>Fino a 10 punti</p> <ul style="list-style-type: none"> - presenza di un contatto continuo col pubblico (tutti i giorni per un congruo numero di ore) o nei confronti dell'utenza interna – punti da 9 a 10 - presenza di un contatto abbastanza frequente (qualche giorno per un numero ridotto di ore) o nei confronti dell'utenza interna – punti da 6 a 8 - contatti molto sporadici – punti fino a 5

<p>A5</p> <p>Strategicità della funzione svolta per l'ente (il peso che la funzione ha per il buon andamento dell'ente, desunto dal programma di mandato, dalla situazione organizzativa e finanziaria, dal carattere innovativo che contiene)</p>	<p>Fino a 15 punti</p> <p>Da 11 a 15 per un'alta strategicità Da 6 a 10 per una media strategicità Da 1 a 5 per una bassa strategicità</p>
<p>INDICATORE</p>	<p>PESATURA</p>
<p>B) RILEVANZA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA</p>	<p>MAX 30 PUNTI</p>
<p>B1</p> <p>Rischio nella gestione dell'attività amministrativa, finanziaria e strumentale: l'entità delle conseguenze che potrebbero derivare ai fruitori dei servizi erogati o all'ente (disservizi, disagi, danni).</p>	<p>Fino a 15 punti</p> <ul style="list-style-type: none"> - presenza di un'elevata esposizione finanziaria (per gravi danni economici o fisici a persone o cose o per gravi danni ricaduti sul Comune a seguito di errori commessi nell'espletamento dell'attività d'ufficio) – punti da 10 a 15 - presenza di una media esposizione finanziaria – punti da 5 a 9 - presenza di una scarsa esposizione finanziaria – punti fino a 4
<p>B2</p> <p>Livello di autonomia: il peso della discrezionalità rispetto al livello di vincolatività</p>	<p>Fino a 15 punti</p> <ul style="list-style-type: none"> - presenza di una organizzazione che non definisce in modo completo mansioni e procedure, lasciando ampia autonomia alla struttura – punti da 10 a 15 - presenza di un'attività sottoposta ad un potere di coordinamento, per cui la struttura gode di autonomia decisionale – punti da 5 a 9 - presenza di un'attività sottoposta ad una dettagliata definizione di mansioni e procedure – punti fino a 4

INDICATORE	PESATURA
C) RILEVANZA RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max 15 punti
Le risorse umane, finanziarie e tecnologiche a disposizione della posizione a disposizione della posizione.	
Risorse umane	Fino a 6 punti
Risorse finanziarie (non si prendono in considerazione le partite di giro)	Fino a 6 punti
Risorse tecnologiche	Fino a 3 punti

Art. 5

Modalità per la determinazione della indennità di posizione

1. Dal punteggio attribuito deriva il valore ipotetico della retribuzione di posizione secondo la seguente proporzione:

$$100: 16.000 = Y \text{ (punteggio assegnato): } X$$

Legenda:

100 = massimo dei punti attribuibili

16.000 = massimo dell'indennità di posizione stabilita dal CCNL Funzioni Locali del 22/05/2018

Y = rappresenta il punteggio assegnato ad ogni responsabile in base alla diversa pesatura

X = è l'importo dell'indennità di posizione spettante

2. Successivamente, viene effettuata un'analisi circa la compatibilità dei valori risultanti con il rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017; il valore risultante di

ciascuna indennità di posizione viene automaticamente riproporzionato in caso di superamento del suddetto limite. Il riproporzionamento avviene applicando la seguente formula:

$$\sum : Z = X : A$$

Dove

\sum = sommatoria dei valori di retribuzione di posizione calcolati con la proporzione di cui al precedente punto 1

Z = limite delle risorse disponibili per l'erogazione delle complessive retribuzioni di posizione ai sensi dell'art. 23 D. Lgs. n. 75/2017

X = importo della singola retribuzione di posizione derivante dal calcolo del punteggio di cui al precedente punto 1

A = valore della retribuzione di posizione effettivamente spettante per l'anno

Art. 6

Procedura e competenza della pesatura

La pesatura delle posizioni organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati nell'articolo 3, è di competenza del Nucleo di valutazione: questo la propone al Sindaco per la conseguente delibera di approvazione da parte della Giunta Comunale.