

METODOLOGIA DI ATTRIBUZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER L'ASSEGNAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Allegato al Rous / Approvato con delibera di GC n. 169 del 24.12.2018 e modificato con delibera di G.C. n. 76 del 25.06.2020

1. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative del Comune di Sacrofano sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un settore e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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.

2. CRITERI DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi dell'art.14 del CCNL 21.05.2018.

Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.

Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa, il Sindaco deve tener conto delle attitudini, capacità organizzative, competenze ed esperienze professionali in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nonché della preparazione culturale correlata a titoli accademici, come da punteggio allegato.

Il Sindaco rende conoscibile apposita indagine comparativa finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa i dipendenti appartenenti alla categoria D (nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C) in servizio presso l'Ente a tempo pieno ed indeterminato alla data di indizione della procedura comparativa.

L'avviso deve contenere i seguenti elementi: il numero e la tipologia dei posti disponibili, i compiti /le funzioni delle posizioni organizzative da ricoprire, i requisiti necessari per rivestire il ruolo, il termine di

presentazione delle candidature, che non può essere inferiore a 7 giorni a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso.

Le candidature devono essere presentate da parte degli interessati su apposito modello corredato da curriculum vitae.

Nel caso in cui nessun dipendente si candidi per ricoprire il ruolo di Responsabile del servizio, l'Amministrazione procederà secondo i criteri previsti dal vigente CCNL.

3. DURATA DELL'INCARICO

La durata degli incarichi non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre; alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

Si prescinde dal termine minimo per l'ulteriore incarico attribuito ai sensi del punto 6 della presente metodologia.

Il termine è prorogato per un massimo di 120 gg. al fine di assicurare la funzionalità degli uffici fino alla nuova nomina da parte del Sindaco neo eletto.

4. REVOCA DELL'INCARICO

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.

L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:

- a) la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

5. CONTENUTO DEGLI INCARICHI

L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incarichi un'elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

In particolare il titolare di PO avrà:

- a) responsabilità di servizi del settore cui è preposto;
- b) direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c) gestione delle risorse strumentali assegnate;
- d) predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio.

Svolge, inoltre, tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

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.

6. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

La proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione con l'assistenza del Segretario generale.

Una volta assegnata la retribuzione di posizione la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale in relazione al PRO, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.

Qualora ad un soggetto già titolare di un incarico di responsabilità di servizio venga attribuito anche l'incarico di altro settore, verrà riconosciuta una indennità aggiuntiva pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la PO oggetto dell'incarico ad interim.

I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.

7. RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Il criterio individuato dal Comune di Sacrofano destina al budget di risultato una percentuale pari al 20% del totale complessivo del salario accessorio delle PO, calcolando la percentuale di incidenza di ogni singola PO sul totale delle PO, secondo la seguente proporzione:

PO : Totale PO = Percentuale di incidenza PO : 100

Percentuale incidenza PO = PO x 100

Totale PO

Le percentuali di incidenza sopra definite determinano la ripartizione degli importi massimi di risultato per ogni responsabile di PO, secondo la seguente espressione:

Importo massimo risultato PO = Budget risultato x percentuale incidenza PO

Verrà, quindi, ricavato il “valore unitario del punto di valutazione” (VUPV) per ogni PO, ottenibile dividendo l’importo massimo attribuibile ad ogni titolare di PO per il punteggio massimo conseguibile dal sistema di valutazione (pari a 100):

VUPV della PO = Importo risultato massimo PO

100

A conclusione del processo di valutazione, a ciascun Responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito a seguito della valutazione (da 0 a 100 oppure in base alla fascia di appartenenza di cui al Sistema di valutazione della performance) per il “valore unitario del punto di valutazione” (VUPV):

Indennità di risultato della PO = punteggio conseguito x VUPV

8. DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

Il presente Regolamento viene pubblicato all’Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell’Ente all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente”, in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO A TABELLA PER CONFERIMENTO INCARICO

Esperienza presso l'ente (anzianità di servizio) anche presso altri Enti (max. 10 punti):

- da 1 a 5 anni= punti 3
- da 6 a 10 anni= punti 5
- da 11 a 15 anni = punti 7
- oltre 15 anni = punti 10

Esperienza come PO nel Settore a bando anche presso altri Enti (max. 10 punti):

- da 1 a 5 anni= punti 3
- da 6 a 10 anni= punti 5
- da 11 a 15 anni = punti 7
- oltre 15 anni = punti 10

Titolo di studio (max. 10 punti):

- diploma= punti 2
- laurea triennale= punti 5
- laurea specialistica o vecchio ordinamento = punti 8
- master post laurea = punti 1
- dottorato = punti 1

ALLEGATO B TABELLA PER PESATURA

a) Collocazione nella struttura max. punti 35:

a.1 Sistema di relazione permanente con soggetti interni e suo grado di eterogeneità max. pt. 3

a.2 Sistema di relazione permanente con soggetti esterni (Revisore dei Conti, Nucleo di Valutazione, Asl, Procura della Repubblica, Commissioni varie) e suo grado di eterogeneità max. pt. 15

a.3 Quantità e qualità delle funzioni attribuite alla immediata responsabilità della p.o. max. pt. 10

a.4 Quantità e tipologia professionale del personale assegnato da coordinare max. pt. 7

b) Complessità organizzativa max. punti 30:

b.1 Complessità organizzativa della struttura coordinata (sotto il profilo sia quantitativo che della eterogeneità delle competenze) max. pt. 5

b.2 Complessità dei processi gestiti dalla posizione (inversamente proporzionale al livello di proceduralizzazione e standardizzazione degli stessi) max. pt. 10

b.3 Frequenza delle relazioni con l'utenza (interna e/o esterna) e relativa complessità tecnica e criticità relazionale max. pt. 5

b.4 Grado di specializzazione e poliedricità delle conoscenze professionali richieste max. pt. 10

c) Responsabilità interna ed esterna max. punti 35:

c.1 Tipologia ed intensità della responsabilità verso l'esterno e verso l'interno max. pt. 10

c.2 Incidenza di attività tecnica discrezionale max. pt. 10

c.3 Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie (sia entrate che spese) eventualmente assegnate max. pt. 10

c.4 Grado di tempestività medio richiesto per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali max. pt. 5

L'attribuzione della posizione organizzativa e la relativa retribuzione di posizione ha come presupposto il raggiungimento di almeno 31 punti su 100 (nella seconda colonna è indicata la retribuzione spettante al personale diverso dalla categoria D).

da 31 a 40 = 5.000,00/3.000,00

da 41 a 50 = 6.000,00/3.500,00

da 51 a 60 = 7.000,00/4.000,00

da 61 a 70 = 8.000,00/5.000,00

da 71 a 75 = 9.000,00/6.000,00

da 76 a 80 = 10.000,00/7.000,00

da 81 a 85 = 11.000,00/8.000,00

da 86 a 90 = 12.000,00/8.500,00

da 91 a 95 = 13.000,00/9.000,00

da 96 a 100 = 16.000,00/9.500,00