

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL RISULTATO

In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi di posizione organizzativa, si definisce un sistema di graduazione basato sui seguenti due elementi generali di valutazione:

A) **Complessità organizzativa**: questo fattore si manifesta nella rilevanza rispetto agli obiettivi strategici e nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente; esso si pone in relazione con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla posizione organizzativa.

B) **Responsabilità**: questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla Gestione dei dipendenti e delle risorse economiche; esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture.

* * *

Tutti gli elementi di valutazione, quali quelli sopra elencati sono stati descritti e quindi per ciascun dei 6 elementi di valutazione è stato sviluppato un apposito sistema di ponderazione articolato in **parametri di apprezzamento** ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio, così come sotto riportato.

Come evidenziato in questo allegato, si è deciso di pesare maggiormente il macroelemento della "Complessità organizzativa" ed in particolare, fra i suoi sottoelementi, il criterio della "*Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici*" (max punti 15) e la "*Rilevanza del supporto interfunzionale*" (max punti 10) in quanto rispettano le priorità sulla base delle quali l'amministrazione ha deciso di individuare le posizioni organizzative.

Tutti gli altri criteri sono stati valutati con graduazione decrescente da un max di punti 5 ad un max di punti 3.

Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a **punti 40** (ipotesi in cui la posizione organizzativa consegua, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione il massimo punteggio possibile).

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	PUNTI
1 - Rilevanza rispetto agli obiettivi strategici : riconosce l'importanza della posizione in relazione al programma dell'Amministrazione	max 15
1.1 -MASSIMA	15
1.2 -ELEVATA	13
1.3 - ALTA	10
1.4 -MEDIA	5
1.5 -LIMITATA	1
2 - Rilevanza del supporto interfunzionale : rileva il contributo che la posizione reca a tutta l'attività dell'Ente	max 10
2.1 -FONDAMENTALE (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso e costante a tutte le aree dell'ente)	10

2.2 -ELEVATO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso limitato ad alcune aree dell'ente)	9
2.3 -AMPIA (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso limitato ad alcune aree dell'ente)	8
2.4 - MEDIAO-ALTO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo complesso saltuario)	7
2.5 -MEDIO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice e costante a tutte le aree dell'ente)	6
2.5 - MODESTO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice e costante limitato ad alcune aree dell'ente o di tipo complesso saltuario a tutte le aree dell'ente)	4
2.6 - LIMITATO (Sistema di supporto interfunzionale di tipo semplice, saltuario e limitato ad alcune aree dell'ente)	2
3 - Complessità delle relazioni esterne: afferisce a quelle posizioni che interagiscono costantemente o con elevata frequenza sia con i cittadini che con altre istituzioni equi- o sovraordinate, oppure con importanti referenti della realtà territoriale	max 5
3.1 -Frequenza costante ed elevata criticità	5
3.2 -Frequenza saltuaria ad elevata criticità	4
3.3 -Frequenza saltuaria e media criticità	3
3.4 -Frequenze limitate e media criticità	2
3.5 -Frequenze limitate e bassa criticità	1
4 - Ampiezza e complessità delle conoscenze e delle competenze: esplicita il raggio e la profondità delle conoscenze tecniche e delle competenze gestionali e relazionali richieste per la posizione	max 4
4.1 - Multidisciplinari ad ampio spettro	4
4.2 -Multidisciplinari	3
4.3 -Monodisciplinari ad ampio spettro	2
4.4 -Monodisciplinari	1
RESPONSABILITA'	
5 - Risorse economiche gestite	max 3
5.1 - superiori a 2 milioni	3
5.2 - superiori ad 1 fino a 2 milioni	2
5.3 - sino ad 1 milione	1
6 - Gestione risorse umane	max 3
6.1 - superiori a 2 dipendenti	3
6.2 - sino ad 2 dipendente	2
6.3 - sino ad 1 dipendente	1
TOTALE MAX PUNTI	40

DETERMINAZIONE DELLA POSIZIONE DI RETRIBUZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE DI VALUTAZIONE

La retribuzione di posizione è attribuita sulla base dei punti attribuiti alla specifica posizione o meglio del coefficiente economico di valutazione mediante la seguente formula: € 16.000,00 : punti massimi teorici x punti attribuiti alla specifica posizione di Cat. D oppure € 9.500,00 per la Cat. C. E' stato rilevato, però, che detto sistema di valutazione, così come interpretato, pur risultando, da un lato, assai obiettivo, pecca dal lato opposto di smodata scientificità e conseguente rilevante rigidità applicativa.

Si è ritenuto pertanto opportuno, in tal senso, introdurre quale elemento correttivo l'istituzione di una tabella rappresentativa di fasce, con forcelle di coefficienti economici di posizione ricompresi fra un valore minimo ed un valore massimo, cui far corrispondere la medesima retribuzione accessoria.

Sono state create, pertanto, 6 fasce suddivise per coefficienti economici considerando sino a 20 punti il coefficiente a cui corrispondere il minimo di € 5.000,00 per la Cat. D ed euro 3.000,00 per la Cat. C e delle fasce intermedie sino a punti 40 quale coefficiente massimo per la retribuzione di € 16.000,00 per la Cat. D ed euro 9.500,00 per la categoria C.

	FASCE CAT D		FASCE CAT C
PUNTI sino ed uguale a 20	€ 5.000,00	PUNTI sino ed uguale a 20	€ 3.000,00
PUNTI da 21 a 24 compreso	€ 6.000,00	PUNTI da 21 a 23 compreso	€ 4.000,00
PUNTI da 25 a 28 compreso	€ 8.000,00	PUNTI da 24 a 26 compreso	€ 5.000,00
PUNTI da 29 a 31 compreso	€ 9.000,00	PUNTI da 27 a 30 compreso	€ 6.000,00
PUNTI da 32 a 36 compreso	€ 11.375,00	PUNTI da 31 a 36 compreso	€ 8.000,00
PUNTI da 37 a 40	€ 16.000,00	PUNTI da 37 a 40	€ 9.500,00

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Come stabilito dall'art. 7, c. 4, lettera v) del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, che prevede che 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 non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O., in sede di CCDI all'art.5 - Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative - sono stati definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, una somma pari al 15%, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative D ;

Si da atto che è in essere una convenzione di vigilanza dal 2016 nella quale è stabilito che il responsabile dell'area di vigilanza dura in carica un anno ed è individuato attraverso la conferenza dei Sindaci con decreto del presidente di attribuzione di responsabilità. Una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato della posizione organizzativa C. Ogni Comune facente parte della convenzione corrisponde al Comune capo convenzione una quota dell'indennità e di risultato erogata al responsabile del servizio con i criteri Previsti nella convenzione stessa;

Le risorse di cui sopra, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:

- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base:*
 - della strategicità degli obiettivi di ogni Area/Servizio come riportato nel PDO approvato dalla Giunta annualmente se individuata dalla Giunta Comunale;*
 - dalla % di gradazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO*
- b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.*

Il Segretario Comunale
Dott. Umberto Fazia Mercadante