



COMUNE DI RIVE

Provincia di Vercelli

* * *

**SISTEMA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Allegato "A" alla D.G.C. n. 29 del 31 maggio 2019

Premessa:

Gli articoli 13, 14 e 15 CCNL 2016-2018 per il Comparto Funzioni locali, stipulato in data 21 maggio 2018 (d'ora in poi CCNL 2018), prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 17 del medesimo CCNL prevede, invece, delle disposizioni particolari per le P.O. negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18 disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle P.O. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'individuazione dei suindicati criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5 del già citato CCNL.

Art. 1 - Istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera e), e dell'articolo 13, comma 1, del CCNL 2018, il quale consente di conferire ai dipendenti inquadrati in categoria D, o, nei casi consentiti dagli articoli 13, comma 2, e 17, commi 3-5, del CCNL 2018, a dipendenti inquadrati in categoria C o B, incarichi di posizioni organizzative che richiedono, con assunzione diretta ed 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 formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum.

2. Si dà atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e dall'art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL/2018.

3. Ove non siano in servizio dipendenti inquadrati nella categoria D oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Per la disciplina si rinvia a quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 21.5.2018.

4. L'area delle posizioni organizzative, trattandosi di ente privo di qualifica dirigenziale, corrisponde ai responsabili delle strutture da individuarsi nell'assetto organizzativo del Comune di Rive.

5. In considerazione della ridotta struttura organizzativa dell'Ente, è ordinariamente affidata alla responsabilità della medesima persona fisica una pluralità di incarichi di responsabilità, relativi a più strutture organizzative. Le strutture affidate alla responsabilità della medesima persona fisica costituiscono un'unica Posizione Organizzativa.

6. Si dà atto che, al momento dell'approvazione del presente documento, sono regolate dal vigente Regolamento di organizzazione dei servizi comunali, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 30 maggio 2012, e s.m.i., le seguenti materie:

- struttura organizzativa dell'ente (articoli 6-8): i responsabili delle strutture ivi indicate afferiscono all'area delle posizioni organizzative come individuata dal presente articolo;
- competenze degli incaricati di posizione organizzativa, poteri sostitutivi, di annullamento e avocazione nei confronti degli incaricati stessi da parte del Segretario comunale (articolo 12);
- area delle posizioni organizzative (articolo 13): si dà atto che la disciplina ivi prevista è conforme al CCNL 2018 e al presente documento, che la integra per quanto previsto dallo stesso CCNL;
- soggetti che possono ricoprire incarichi di posizione organizzativa e durata degli incarichi (articoli 10 e 11): si dà atto che la disciplina ivi prevista è conforme al CCNL 2018 e al presente documento, che le integra per quanto previsto dallo stesso CCNL 2018.

7. Si dà altresì atto che, al momento dell'approvazione del presente documento, sono regolati da apposito documento già espressamente approvato con apposita deliberazione della Giunta Comunale i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, di cui all'articolo 14, comma 1, del CCNL 2018.

Art. 2 – Graduazione delle strutture organizzative

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative viene avviata con la pesatura di ciascuna struttura organizzativa, servizio o ufficio, in cui è articolata la struttura complessiva dell'Ente.

2. Con riferimento a ciascun servizio o ufficio comunale, devono essere valutati i seguenti fattori:

- Grado di complessità della struttura organizzativa;
- Caratteristiche e tipologie delle funzioni ed attività da svolgere;
- Contenuti professionali correlati ai titoli di studio necessari;
- Ruolo e collocazione nell'ordinamento strutturale;
- Livello di autonomia gestionale ed organizzativa.

3. La valutazione per fattori, di cui al precedente comma, viene svolta dalla Giunta Comunale utilizzando la scheda in Appendice 1. Ogni fattore è scomposto in più sotto-fattori. La somma dei punteggi attribuiti a ciascun sotto-fattore, opportunamente ponderati, determina il punteggio attribuito a ciascun fattore di riferimento. Analogamente, la somma dei punteggi attribuiti a ciascun fattore, ponderati come indicato nella stessa scheda, determina il punteggio complessivamente attribuito alla struttura organizzativa. All'esito della valutazione, sulla base di tale punteggio complessivo, ciascuna struttura organizzativa viene collocata in una fascia di ponderazione, numerata da 1 (struttura che richiede il minor grado di responsabilità) a 5 (struttura che richiede il maggior grado di responsabilità).

Art. 3 - Graduazione delle posizioni organizzative composte da più strutture

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative prosegue e si conclude combinando le pesature delle diverse strutture organizzative, servizi o uffici, in cui è articolata la Posizione Organizzativa medesima per esprimere una valutazione complessiva sulla Posizione Organizzativa medesima.
2. La valutazione di cui al precedente comma viene svolta dalla Giunta Comunale utilizzando la scheda in Appendice 2. All'esito della valutazione, sulla base del punteggio complessivamente conseguito, ciascuna Posizione Organizzativa viene collocata, secondo lo stesso sistema e la stessa scala prevista per le singole strutture organizzative, in una fascia di ponderazione, numerata da 1 (struttura che richiede il minor grado di responsabilità) a 5 (struttura che richiede il maggior grado di responsabilità).
3. Nel caso in cui la Posizione Organizzativa sia costituita da una sola struttura, la fascia di pesatura della struttura organizzativa, determinata ai sensi dell'articolo precedente, coincide con la fascia di graduazione della Posizione Organizzativa.

Art. 4 - Valore delle posizioni organizzative

1. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità relativo a una Posizione Organizzativa comporta l'attribuzione dell'indennità di posizione, di cui all'articolo 15, comma 2 e 3, del CCNL 2018, laddove il soggetto incaricato sia dipendente comunale ovvero dipendente di un ente locale comunque in servizio presso il Comune, inquadrato nelle categorie "D" o "C" del vigente CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL 2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro annui lordi per tredici mensilità. Nel caso di incarico conferito a personale di categoria C l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 3.000 ad un massimo di 9.500 euro.
3. L'indennità di posizione spettante in concreto per ciascun incarico di responsabilità attribuito ai sensi dei commi precedenti è commisurata in ragione della fascia di ponderazione della posizione organizzativa stessa e della categoria di inquadramento del titolare dell'incarico, secondo la tabella in Appendice 3. L'importo spettante in concreto per ciascun incarico di responsabilità attribuito presso il Comune di Rive deriva dalla pesatura degli incarichi stessi secondo la metodologia di cui al presente documento e utilizzando le schede e le tabelle in Appendice 1, 2 e 3.
4. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018.
5. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono stabiliti con separata deliberazione approvata dalla Giunta comunale.

Art. 5 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ai sensi degli articoli 48, comma 3, e 89 TUEL, previo eventuale confronto con le RSU e le OO.SS.

Con successivi provvedimenti deliberativi la Giunta comunale utilizza il presente strumento e approva la graduazione delle posizioni organizzative effettivamente istituite.

2. La presente disciplina integra, al momento dell'approvazione del presente documento, l'articolo 14 del vigente Regolamento di organizzazione dei servizi comunali, che resta comunque in vigore.

Sistema di graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

Appendice 1 – Scheda di pesatura per struttura organizzativa

Servizio o Ufficio _____

INDICATORI	Peso (a)	min Punteggio max (vedi legenda) (b)				(a) x (b) / 3
	+					
Grado di complessità della struttura	25	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Personale addetto oltre al responsabile di struttura	30	0	1	2	3	
Entità del budget di assegnazione – entrata e spesa	40	0	1	2	3	
Presenza di attrezzature strumentali in dotazione	30	0	1	2	3	
						+
Caratteristiche e tipologie delle funzioni e delle attività da svolgere	25	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Grado di diversificazione delle funzioni e delle attività	40	0	1	2	3	
Redazione di documenti complessi	30	0	1	2	3	
Rapporti con il pubblico	30	0	1	2	3	
						+
Contenuti professionali correlati ai titoli di studio necessari	10	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Titolo di studio richiesto per l'assunzione dell'incarico	40	0	1	2	3	
Richiesta di specifici corsi o abilitazioni professionali	30	0	1	2	3	
Richiesta di esperienza specifica nel settore	30	0	1	2	3	
						+
Ruolo e collocazione nell'ordinamento strutturale	20	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Rapporti con gli organi di governo	40	0	1	2	3	
Interrelazioni con altre strutture organizzative interne	30	0	1	2	3	
Rapporti istituzionali con altri enti e amministrazioni pubbliche	30	0	1	2	3	
						+
Livello di autonomia gestionale ed organizzativa	20	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Personale esclusivamente dedicato alla struttura	30	0	1	2	3	
Adozione di atti di impegno di spesa	40	0	1	2	3	
Attività operative sul territorio	30	0	1	2	3	
TOTALE	100	TOTALE				Max 100
	=					=
Punteggio conseguito						(c)

LEGENDA

Ciascun indicatore è descritto in termini di caratteristiche osservabili e da una scala a quattro livelli:

0. Nullo: il fattore non ha alcun rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
1. Minimo: fattore di scarso rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
2. Medio: fattore di medio rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
3. Massimo: fattore di elevato rilievo per l'attività della struttura organizzativa.

Personale addetto oltre al responsabile di struttura

Considera il numero di unità di personale addette alla struttura. Per il personale promiscuamente addetto a più strutture organizzative, ovvero per il personale in servizio a tempo parziale, si considerano le frazioni di unità.

Entità del budget di assegnazione – entrata e spesa

Considera il budget tipico di assegnazione alla struttura, sommando voci di entrata e di spesa. L'analisi può essere condotta considerando il valore medio dei bilanci dei tre precedenti esercizi, negli importi risultanti dalle previsioni successive all'ultima variazione approvata in corso d'anno.

Presenza di attrezzature strumentali in dotazione

Considera le dotazioni strumentali materiali assegnate alla struttura, il relativo valore e la complessità di utilizzo.

Grado di diversificazione delle funzioni e delle attività

Il punteggio è tanto più elevato quanto più la struttura svolge un'ampia gamma di attività e funzioni promiscue, che richiedono competenze anche plurisetoriali.

Redazione di documenti complessi

Considera la frequenza con cui la struttura si occupa della redazione di documenti di particolare complessità, quali per esempio bilanci, capitolati, progetti, piani e programmi

Rapporti con il pubblico

Considera la maggiore o minore frequenza di rapporti diretti tra la struttura organizzativa e il pubblico.

Titolo di studio richiesto per l'assunzione dell'incarico

Considera l'eventuale presenza di un titolo di studio minimo richiesto per l'assunzione dell'incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento.

Richiesta di specifici corsi o abilitazioni professionali

Considera l'eventuale necessità di possedere specifici corsi o abilitazioni professionali per l'assunzione dell'incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento.

Richiesta di esperienza specifica nel settore

Considera l'eventuale necessità di possedere una previa specifica esperienza nel settore di competenza della struttura organizzativa per l'assunzione del relativo incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento e dei titoli posseduti.

Rapporti con gli organi di governo

Considera la rilevanza delle interrelazioni dirette tra la struttura e gli organi di governo dell'ente. Si esplicita nella redazione di schemi di atti di competenza degli organi di governo – deliberazioni, regolamenti, bilanci, piani e programmi, etc., nonché nel legame più o meno stretto tra le attività della struttura e indirizzi operativi specifici provenienti dagli organi di governo.

Interrelazioni con altre strutture organizzative interne

Considera la frequenza e la rilevanza delle interrelazioni con altri uffici e servizi dell'Ente. Il punteggio è tanto più alto quanto più la struttura lavora a stretto e frequente contatto con altri organi e uffici interni all'ente, nonché quanto più tali uffici sono a loro volta numerosi, diversificati e rilevanti.

Rapporti istituzionali con altri enti e amministrazioni pubbliche

Considera la rilevanza delle interrelazioni dirette tra la struttura e altri enti e amministrazioni. Il punteggio è tanto più alto quanto più la struttura lavora a stretto e frequente contatto con altre pubbliche amministrazioni, nonché quanto più i procedimenti di competenza richiedono l'acquisizione di pareri, proposte, approvazioni o altri atti da parte di tali amministrazioni.

Personale esclusivamente dedicato alla struttura

Considera la presenza di unità di personale dedicate esclusivamente alla struttura, escludendo invece il personale promiscuamente addeito a più strutture organizzative.

Adozione di atti di impegno di spesa

Considera la frequenza con cui la struttura adotta atti di impegno di spesa, esprimibile in numero di determinazioni di impegno / anno.

Attività operative sul territorio

Il punteggio è tanto più elevato quanto più la struttura svolge in autonomia anche attività operative sul territorio, quali per esempio ispezioni, accertamenti, riparazioni, etc.

Fasce di pesatura per le strutture organizzative

Servizio o Ufficio _____

PUNTEGGIO CONSEGUITO Valore (c) nella Scheda di pesatura	FASCIA
Da 0 a 15	1
Da 16 a 35	2
Da 36 a 65	3
Da 66 a 85	4
Da 86 a 100	5

Appendice 2 – Fasce di pesatura per le posizioni organizzative costituite da più strutture

Servizio o Ufficio _____

Numero strutture afferenti alla P.O. e relativa fascia di pesatura	FASCIA di pesatura per la posizione organizzativa
Almeno tre strutture in fascia 1	2
Almeno due strutture in fascia 2 e almeno due in fascia 1	3
Almeno tre strutture in fascia 2	3
Almeno quattro strutture in fascia 2 e almeno due in fascia 1	4
Almeno cinque strutture in fascia 2	4
Almeno due strutture in fascia 3 e almeno due in fascia 2	4
Almeno tre strutture in fascia 3	4
Almeno quattro strutture in fascia 3 e almeno due in fascia 2	5
Almeno cinque strutture in fascia 3	5
Almeno due strutture in fascia 4 e almeno due in fascia 3	5
Almeno tre strutture in fascia 4	5

Tutte le posizioni organizzative costituite da più strutture che non ricadono in una delle combinazioni contemplate dalla precedente tabella sono collocate nella fascia di pesatura della struttura organizzativa di fascia più elevata.

Esempi:

- una P.O. costituita da due strutture in fascia 2 e una in fascia 1 è collocata in fascia 2
- una P.O. costituita da tre strutture in fascia 3, quattro in fascia 2 e tre in fascia 1 è collocata in fascia 4
- una P.O. costituita da due strutture in fascia 4, una in fascia 3, quattro in fascia 2 e cinque in fascia 1 è collocata in fascia 4

Appendice 3 – Graduazione delle indennità di posizione per fasce

CATEGORIA CCNL	FASCIA	INDENNITA' DI POSIZIONE
Categoria "D" CCNL	1	€ 5.000
Categoria "C" CCNL	1	€ 3.000
Categoria "D" CCNL	2	€ 5.200
Categoria "C" CCNL	2	€ 3.200
Categoria "D" CCNL	3	€ 5.400
Categoria "C" CCNL	3	€ 3.400
Categoria "D" CCNL	4	€ 5.600
Categoria "C" CCNL	4	€ 3.600
Categoria "D" CCNL	5	€ 5.800
Categoria "C" CCNL	5	€ 3.800

In caso di incarichi a tempo parziale, l'indennità indicata in tabella è conseguentemente riproporzionata in rapporto all'orario medio settimanale prestato presso il Comune di Rive, ai sensi dell'articolo 17, comma 6, del CCNL.