

CRITERI DATORIALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Giunta Comunale n. 13 del 18.01.2019)

Le posizioni organizzative hanno rappresentato una vera e propria novità nel comparto Regioni-Autonomie Locali, in ragione dello svolgimento dei compiti specifici di particolare rilievo, ad esse connesse, e delle relative modalità di definizione, rimesse al dirigente e non a disposizioni normative.

L'ordinamento professionale, introdotto dall'art. 8 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 31 marzo 1999, infatti, istituendo l'area delle posizioni organizzative quale insieme delle "postazioni" di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, ha distinto le seguenti tre tipologie di attività:

- a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Il CCNL del Comparto Regioni - Autonomie Locali, inoltre, ha riconosciuto ai soggetti incaricati di posizione organizzativa una retribuzione di posizione ed una di risultato.

Il successivo CCNL del 2004 ha previsto, per le alte professionalità, valori economici più ampi rispetto a quelli delle altre posizioni organizzative: l'importo massimo della retribuzione di posizione, infatti, è stato stabilito in euro 16.000,00 annui lordi per le "alte professionalità" e in euro 12.911,42 annui lordi per le altre posizioni, mentre la retribuzione di risultato in percentuale della retribuzione di posizione, nella misura massima del 30% nel caso delle alte professionalità e del 25% nelle altre fattispecie.

L'art. 13, comma 1, del nuovo CCNL per il comparto delle Funzioni Locali, prevede invece che: "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro 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".

La novità sostanziale, tuttavia, dettata dal successivo art. 15, comma 2, dello stesso accordo, è che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, senza che vi sia una distinzione tra le fattispecie di cui alle lettere a) e b) del citato art. 13, comma 1.

L'altra novità, ancor più rilevante, è che, ai sensi del comma 4 dello stesso art. 15, gli enti dovranno definire 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. Viene meno, pertanto, la stretta correlazione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, in quanto la retribuzione di risultato non è più stabilita secondo una misura massima percentuale del valore della retribuzione di posizione.

Con il nuovo contratto, quindi, la retribuzione di risultato dovrà costituire una quota, da calcolare sul totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Ciò che rileva, inoltre, è che detta quota non è stabilita secondo un valore massimo, bensì con un valore minimo, a dimostrazione del fatto che gli enti, ora, potranno dare maggiore risalto alla componente retributiva legata al risultato.

E non solo. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, sarà possibile attribuire un ulteriore importo con una misura variabile dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Sulla base di tali presupposti e per dare una maggiore trasparenza ed obiettività agli incarichi di posizioni organizzative, si ritiene opportuno adottare dei nuovi criteri che tengano conto di dati oggettivi circa la competenza dei singoli, dell'esperienza acquisita e degli studi compiuti.

Istituzione delle posizioni Organizzative

Le posizioni previste dall'art. 13 del CCNL, stante l'attuale strutturazione del Comune di Pietrasanta, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL.

Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta Comunale istituisce le posizioni organizzative da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari, corrispondenti ai Servizi ovvero a Responsabilità particolari nell'ambito dei Settori dirigenziali.

Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

Competono all'incaricato di posizione retributiva:

- a) l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli, di concerto con il dirigente;
- b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli, di concerto con il dirigente;
- c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale, di concerto con il dirigente;
- d) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- e) ogni altra funzione delegata dal Dirigente con atto motivato con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali di rilevanza esterna, coerentemente con le disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

Durata degli Incarichi

L'incarico di posizione organizzativa ha la durata di anni tre e verrà affidato con determina Dirigenziale ovvero, in caso di assenza o impedimento del Dirigente, dal Segretario Generale sulla base delle risultanze di cui alla procedura di comparazione.

L'incarico, se non revocato o modificato, si rinnova automaticamente anche per ragioni di continuità amministrativa fermo restando:

- a) l'eventuale valutazione negativa del Funzionario;
- b) la scadenza del mandato del Sindaco rispetto alla quale, al solo fine di assicurare la continuità amministrativa, gli incarichi sono prorogati di diritto pari alla durata della proroga prevista per gli incarichi dirigenziali.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di risultati negativi da parte del personale incaricato.

Valore delle posizioni organizzative

La graduazione delle posizioni organizzative non deve essere intesa come un mero adempimento amministrativo necessario ai fini della corresponsione di una quota della retribuzione. Perché essa sia veramente uno strumento di gestione delle risorse umane è bene tener presente che essa è innanzitutto uno strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

La graduazione delle posizioni richiede poi particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale alle persone che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione.

Pertanto viene utilizzata la metodologia allegata (allegato n. 2), finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.

Il Dirigente competente con il supporto della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area da corrispondersi per tredici mensilità.

La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente C.C.N.L. compreso il compenso per lavoro straordinario.

L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, sulla base della normativa vigente. L'incaricato di P.O. potrà anche variare l'orario di servizio in funzione degli obiettivi da raggiungere.

Il dipendente è tenuto inoltre ad effettuare l'ulteriore prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

Alla fine di ogni anno solare i Dirigenti procedono a compilare le schede per l'attribuzione della retribuzione di risultato agli incarichi di P.O.

Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

La graduazione o valutazione del peso della posizione organizzativa può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una situazione di incompatibilità ovvero una variazione organizzativa non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Dirigente.

Procedure per la Selezione dell'incaricato

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del C.C.N.L. 21 maggio 2018 verrà effettuata, per ogni P.O., una selezione finalizzata alla scelta del funzionario con il profilo di competenza più adatto al quale affidare l'incarico di responsabile di posizione organizzativa.

I requisiti necessari per poter partecipare alle selezioni sono il possesso del diploma di laurea ovvero di un diploma di scuola media superiore ed appartenere alla categoria D.

Verranno valutati (cfr. art. 14, comma 2, CCNL):

- titoli e requisiti culturali posseduti;
- competenze, attitudini professionali ed organizzative;
- esperienza maturata nella categoria D.

Il Dirigente in attuazione della metodologia ed ai punteggi stabiliti nell'“allegato 1” procederà all'individuazione del soggetto di cat.D, assegnato alla propria Area, al quale attribuire l'incarico di P.O.

Allegato 1)

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Capacità professionale in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare ed all'esperienza acquisita fino a punti..... 20
- Titolo di studio e abilitazioni professionali fino a punti.....5
- Capacità di gestire il tempo di lavoro fino a punti 15
- Capacità nell'assolvere le attività di controllo fino a punti..... 15
- Capacità di organizzazione fino a punti 15
- Capacità di motivare, guidare e valutare collaboratori, generare un clima organizzativo favorevole alla produttività fino a punti..... 15
- Capacità di relazionarsi con il proprio superiore, con gli amministratori e con gli utenti fino a punti.....10
- Esperienza maturata nella cat. D fino a punti.....5

Allegato 2)

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER GLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 13 COMMA 1 LETT. a) del CCNL del 21.05.2018.

La retribuzione di posizione è determinata in applicazione dei criteri di seguito riportati:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1 RELAZIONI

Relazioni nel sistema organizzativo massimo punti 10

Relazioni prevalentemente interne al Comunepunti 5

Relazioni con utenze e soggetti terzipunti 10

2. COMPETENZE

Competenze: complessivamente fino a 20 punti suddivisi come di seguito:

- a) conoscenze tecniche, giuridiche, professionali richieste, fino a punti 10:
medie 5
rilevanti 8

molto rilevanti 10

- b) capacità gestionali organizzative richieste dal ruolo, fino a punti 10:
medie 5
rilevanti 8
molto rilevanti 10

3. RISORSE GESTITE. Fino a punti 20

- a) risorse economico finanziarie gestite in entrata di competenza del Servizio:
oltre a € 100.000,00 punti 20;
b) risorse economico finanziarie in uscita assegnate al Servizio:
oltre a € 100.000,00 punti 20;
N.B. I punteggi indicati sub a) e sub b) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore).

4. RESPONSABILITA'. Fino a punti 20

- a) grado e frequenza di esposizione a conseguenze civili penali e amministrative:
medio 5
rilevante 8
molto rilevante 10
b) grado di variabilità della normativa (massimo 10):
medio 5
rilevante 8
molto rilevante 10

5. GESTIONE RISORSE UMANE. Fino a punti 5

Profili professionali dei dipendenti assegnati max 5 punti da attribuire come segue:
punti 0,1 per ogni dipendente B1.
punti 0,5 per ogni dipendente B3 giur.
punti 1 per ogni dipendente C
punti 2 per ogni dipendente D

6. DECISIONI. Fino a punti 15

- a) livello di complessità delle decisioni, punti massimo punti 8:
medio 4
rilevante 6
molto rilevante 8
b) livello della discrezionalità richiesto dalla posizione, massimo punti 7:
medio 3
rilevante 5
molto rilevante 7

7. ATTIVITA' PER CONTO TERZI fino a punti 10

Il presente parametro deve essere utilizzato solo per i Servizi per i quali è previsto l'istituzione di area di posizione organizzativa che svolgono attività anche a favore di altri enti nella forma della gestione associata o della convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000.

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER GLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 13 COMMA 1 LETT. b) del CCNL del 21.05.2018.

- 1) livello di autonomia e responsabilità della posizione: 10-40
- 2) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati: 10-20
- 3) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'ente: 10-40

Conseguentemente, la retribuzione di posizione sarà determinata con la seguente proporzione:
 $100: \text{punt ottenuto} = \text{Retr Massima} : X$

Nel caso le risorse assegnate siano insufficienti alla remunerazione di tutti gli incarichi attribuiti, le cui retribuzioni di posizione sono determinati con i criteri sopra indicati, si procederà ad un riproporzionamento (es: risorse assegnate 80 necessità di risorse per finanziare tutti gli incarichi 120, le retribuzioni determinate secondo la metodologia sopra indicate dovranno essere ridotte al 66,67% vale a dire la stessa percentuale di 80 su 120).

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 13 COMMA 1 LETT. a) e b) del CCNL del 21.05.2018.

La retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi sarà corrisposta ai sensi dell'art. 15, punto 4 del vigente CCNL, con risorse nella misura minima del 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.

La retribuzione di risultato sarà determinata in applicazione del sistema di valutazione in vigore.