

Comune di Sant'Agata Di Esaro

(Provincia di Cosenza)

Nucleo di Valutazione



Graduazione delle posizioni organizzative

Anno 2022

Riferimenti normativi

Il sottoscritto Dott. Francesco Muraca, nato a Lamezia Terme il 01/08/1975 Dottore Commercialista iscritto presso l'ordine del Tribunale di Lamezia con il numero 161, revisore legale dei conti iscritto nel Registro nazionale con il nr. 140226 con D.M. del 21/04/2006 in G.U. nr. 34 del 05/05/2006, iscritto nell'elenco nazionale degli Organismi Indipendenti di Valutazione al nr. 5165 fascia 2, nominato Nucleo di valutazione del Comune di Sant'Agata di Esaro provincia di Cosenza procede alla redazione del sistema di Graduazione delle posizioni organizzative ed alla graduazione delle stesse.

Sistema di Graduazione delle posizioni organizzative

CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016 – 2018

del 21 Maggio 2018

Art. 13

Area delle posizioni organizzative

1. 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.

2. Tali posizioni 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. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 14

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. 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.

4. 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. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. 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. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. 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.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. 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, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

CCDI periodo 2018 - 2020 del Comune di Sant'Agata di Esaro stipulato in data 13/03/2019 prot nr. 938 del 15/03/2019

Art. 11

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione, salvo il rispetto dei limiti e vincoli della normativa vigente in materia di spesa del personale:

- titolare di posizione organizzativa in struttura semplice: fino a € 5.000,00*
- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa: fino a € 10.000,00*
- titolare di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: fino a € 7.000,00*
- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: fino a € 12.900,00*

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione.

Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue, salvo il rispetto dei limiti e vincoli della normativa vigente in materia di spesa del personale:

- *ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice: +15%*
- *ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa: +17%*
- *ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +21%*
- *ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +23%*

Le percentuali sopraindicate possono essere decurtate discrezionalmente, tenuto conto delle disponibilità di bilancio nonché per garantire il rispetto dei limiti e vincoli della normativa vigente in materia di spesa del personale.

Descrizione dell'Ente

Il Comune di Sant'Agata di Esaro è un piccolo comune dell'entroterra Cosentino, situato a 461 metri s.l.m., è abitato da circa 1738 abitanti.

I dipendenti del comune sono complessivamente 6, composti da:

nr. 1 Categoria D a tempo pieno in distacco sindacale;

nr. 1 categoria D part time a 18 ore con la funzione di responsabile ufficio tecnico;

nr. 1 categoria C a tempo pieno con la funzione di istruttore di Polizia Locale;

nr. 1 categoria B a tempo pieno con la funzione di Responsabile ufficio Finanziario ed Amministrativo;

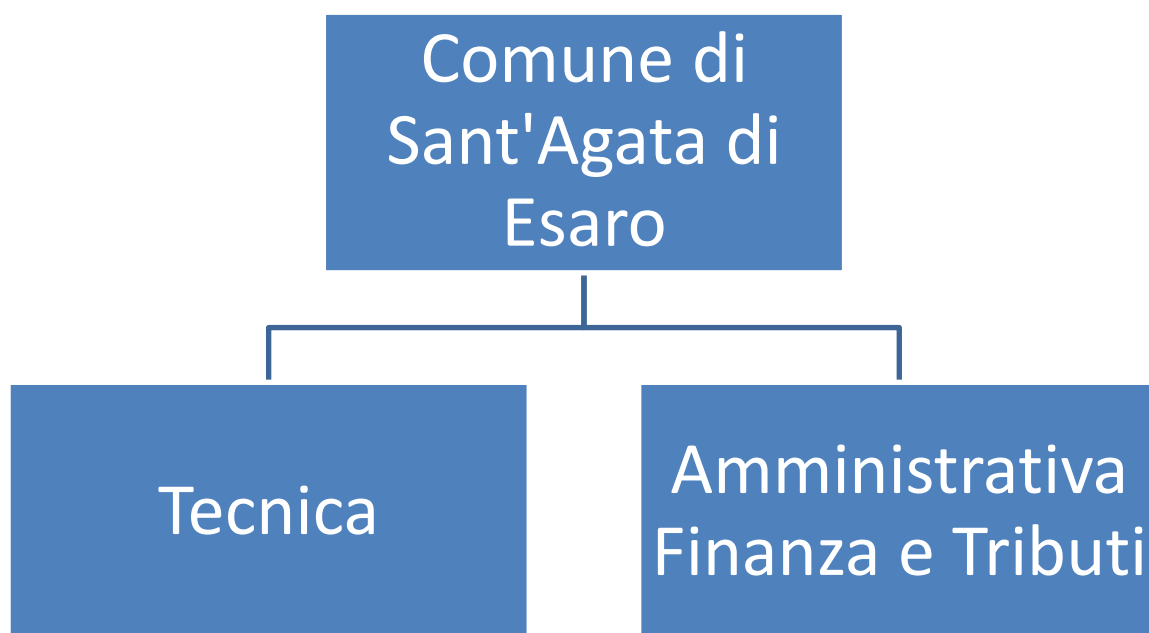
nr. 1 categoria B tempo pieno con la funzione di messo comunale e ufficio protocollo;

nr. 1 categoria B part time a 18 ore con la funzione di assistente domiciliare.

Inoltre in forza presso l'Ente sono presenti nr. 12 dipendenti appartenenti alle categorie degli LSU/LPU

Organizzazione dell'Ente

L'organizzazione dell'Ente è di tipo semplice in quanto l'attività è svolta attraverso tre servizi



Le attività svolte dai singoli servizi sono costituite da:

1. Servizio Finanza, Tributi e Amministrativo

- Predisposizione Ruoli coattivi, accertamenti tributari, emissione mandati di pagamento, emissione reversali di incasso, responsabile IUC, responsabile IMU, ufficiale supplente dello stato Civile, ufficiale supplente d'anagrafe, atti Giudiziari, personale, segreteria, trasparenza, divulgazione atti amministrativi, politiche istituzionali, archivio storico e di deposito, protocollo informatico, stato civile, anagrafe, elettorale, leva, statistica demografica, biblioteca, cultura e beni culturali, istruzione, servizi sociali, sport, attività produttive, vigilanza stradale, pubblica sicurezza, polizia amministrativa, giudiziaria, mortuaria e segnaletica, censimento.

2. Servizio tecnico manutentivo;

- Assetto del territorio, urbanistica, lavori pubblici, edilizia, manutenzione, patrimonio, servizio idrico integrato, pubblica illuminazione, rifiuti solidi urbani, protezione civile comunale, verde pubblico, sportello civico per le imprese, datore di lavoro per la sicurezza, anagrafe per la stazione appaltante;

Il personale dipendente è suddiviso nelle aree con le seguenti modalità:

- Servizio Finanza, Tributi e amministrativo

Complessivamente nr. 8 unità

- Servizio tecnico manutentivo

Complessivamente nr. 9 unità;

Dato atto che:

- L'Ente non ha in organico figure dirigenziali, per cui le figure apicali dell'Ente sono rappresentate dalle posizioni organizzative (P.O.), poste alla direzione dei SERVIZI ed esercenti le funzioni gestionali dirigenziali ex art. 107 del TUEL;
- Il servizio Finanza, Tributi e Amministrativo può essere valutato come una struttura semplice in quanto non vi sono articolazione al suo interno in sottoservizi, ma le responsabilità amministrative e gestionali sono rilevanti;
- Il servizio tecnico manutentivo può essere valutato come una struttura semplice in quanto non vi sono articolazioni al suo interno in sottoservizi, ma che le responsabilità amministrative e gestionali sono rilevanti;

Ritenuto di dover provvedere, per come sancito dalla suddetta disciplina contrattuale, all'individuazione dei Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative dando atto che:

- La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige (Posizione Organizzativa), alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'ente si dà;
- La graduazione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di macro fattori che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei SERVIZI dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica);
- La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dall'O.I.V. sulla base dei criteri fissati dalla G.C., e approvata in via definitiva dal Sindaco, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi. Qualora l'ente sia temporaneamente retto da un Commissario Prefettizio i poteri le prerogative ed i poteri della G.C. e del Sindaco sono da esso esercitati.

- La pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente al 1° gennaio di ciascun anno;
- L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale di categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi su tredici mensilità e per il personale di categoria C da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi su tredici mensilità, tali importi possono essere derogati in ribasso a mezzo di motivata delibera.

Ritenuto, conseguentemente, che la graduazione delle posizioni organizzative preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione sia individuabile attraverso le seguenti categorie di fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su base 100:

- A) **Complessità organizzativa**, alla quale si attribuisce un peso del 30% (max punti 30) declinata attraverso i seguenti indicatori:
- 1) Complessità strutturale = nr. dipendenti del servizio (max 10 punti);
 - fino a 4 dipendenti 2 punti;
 - da 5 a 8 dipendenti 4 punti;
 - da 9 a 12 dipendenti 6 punti;
 - da 13 a 16 dipendenti 8 punti;
 - oltre i 17 dipendenti 10 punti;
 - 2) Intensità delle relazioni = nr. protocolli ricevuti dal servizio (max 10 punti);
 - fino a 150 protocolli 2 punti;
 - da 151 a 300 protocolli 4 punti;
 - da 301 a 500 protocolli 6 punti;
 - da 501 a 700 protocolli 8 punti;
 - oltre i 701 protocolli 10 punti;
 - 3) Rilevanza esterna = nr. protocolli emessi dal servizio / nr. protocolli dell'Ente utenti esterni (max 10 punti);
 - fino a 50 protocolli 2 punti;
 - da 51 a 100 protocolli 4 punti;
 - da 101 a 150 protocolli 6 punti;
 - da 151 a 200 protocolli 8 punti;
 - oltre i 250 protocolli 10 punti;
- B) **Responsabilità**, alla quale si attribuisce un peso del 40% (max 40 punti) declinata attraverso i seguenti indicatori:
- 1) Responsabilità progettuale ovvero il responsabile predispone e sottoscrive progetti ed esecutivi ovvero esegue direzione lavori o sovrintende a lavorazioni (20 punti);
 - 2) Responsabilità giuridica ed economica correlata alle pratiche gestite (20 punti);

| | Finanza, Tributi e Amministrativa | Tecnica |
|----------------------|---|---------|
| A) Complessità | | |
| 1. strutturale | 4 | 6 |
| 2. Intensità | 10 | 10 |
| 3. Rilevanza esterna | 6 | 2 |
| B) Responsabilità | | |

| | | |
|---------------------------|----|----|
| 1. Progettuale | 20 | 20 |
| 2. Giuridica ed economica | 20 | 20 |
| TOTALE | 60 | 58 |

Dott. Francesco Muraca