Comune di Siurgus Donigala
Provincia Sud Sardegna
Via Kennedy 1 – 09040 Siurgus Donigala

REGOLAMENTO PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Allegato alla delibera della Giunta Comunale n. 42 del 20/05/2019

Art. 1
Finalità

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

Art. 2
Soggetti e funzioni

1. L'OIV o il Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

2. La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

Art. 3
Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite:

- **tipo a):** allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- **tipo b):** allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e

responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

1) **trasversalità** (*complessità relazionale):* sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

2) **complessità operativa ed organizzativa** che include:

a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla categoria D, con conseguente complessità gestionale;

b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedimentali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

3) **attività soggette a rischio/contenzioso** nelle quali sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;

- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);

4) **responsabilità finanziaria**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

5) **strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

Art. 4
Unicità di valutazione

I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia, fatto salvo quanto previsto per il criterio 2) " complessità operativa ed organizzativa"

1. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere a queste P.O. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 5
Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 3 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 6
Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.

2. Il Settore Risorse umane individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle P.O. dell'Ente. Il Settore Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 2 applica i criteri di cui al precedente art.3 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O. (vedi allegato B).

4. Il Settore Personale-Organizzazione effettua la parametrazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

Esempio numerico

Primo passaggio
- budget assegnato alla retribuzione di posizione: 76.000 euro
- posizioni di attribuire: n. 6;
- valore complessivo minimo (vcm): euro 5000 * 6 = 30.000
- budget residuo: euro 46.000.
Secondo passaggio
Ad ogni posizione si attribuiscono punteggi legati ai seguenti parametri:
1) trasversalità: da 1 a 3;
2) complessità operativa e organizzativa: da 1 a 9;
3) attività soggette a rischio/contenzioso: da 1 a5;
4) responsabilità finanziaria: da 1 a 5;
5) strategicità: da 1 a 3 (in alternativa, per enti con dirigenza: delega funzioni dirigenziali: da 0 a 3)*
La somma dei punteggi complessivamente assegnati a tutte le 6 P.O. è 120.
Alla P.O. "XY" è assegnato un punteggio totale di 21. Il suo peso specifico è pari a 21/120 = 0,175.
L'importo della sua retribuzione di posizione è pari ad euro (0,175*46.000)+5.000 =13.050.

Art. 7

Correttivo del sistema

1. Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di posizione è adottato il seguente criterio correttivo:

- è fissato un punteggio soglia, pari a 10/25;

- alle P.O. alle quali è assegnato un punteggio totale inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (euro 5.000);

- il punteggio totale assegnato a dette P.O. non è considerato ai fini della parametrazione di cui all'art. 6, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico della medesima P.O.;

- il budget residuo è ripartito fra le altre P.O., con le modalità indicate nel precedente art.6.

Art.8
Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 6 possono:

a) essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti;

oppure

b) essere destinati a incrementare il Fondo risorse decentrate a termini del 15, c. 7, CCNL;

oppure

c) incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 9
Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 30%.

2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto, e recuperato all'interno dei resti di cui all'articolo 8, *oppure* recuperato in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

Art.10

Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

ALLEGATO A) Criteri di valutazione – punteggi attribuibili				
Trasversalità (*complessità relazionale*)	**Complessità operativa e organizzativa**	**Attività soggette a rischio/contenzioso**	**Responsabilità finanziaria di entrata e spesa**	**Strategicità** (*responsabilità organizzativa di mandato*)
1-3	**1-9**	**1-5**	**1-5**	**1-3**
Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders"). Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso con altre strutture organizzative interne. Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni; Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	Sono considerate: **A)** La composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie D, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli: 1. da n. 1 a n. 3 dipendenti assegnati: p. 1 2. da n. 4 a "n" dipendenti assegnati: p.2; 3. da n.1 a n. 1 dipendenti assegnati cat. D, ulteriori p.1; 4. da n. 2 a "n" dipendenti assegnati cat. D, ulteriori p. 2; **B)** la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedimentali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati:il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività. Sono individuati i seguenti livelli: 1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 1) 2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 2 a 3; 3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (p. da 4 a 5).	Sono considerati: A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT: 1) per attività esposte a rischio basso p.1; 2) per attività esposte a rischio medio p.2; 3) per attività esposte a rischio elevato p.3. B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso. 1) Rischio basso punti 0 2) Rischio medio punti 1 3) Rischio elevato punti 2	E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa. Per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziate dall'intero ente e le somme stanziate direttamente riferibili alla posizione **A.** Relativamente alle spese di potranno avere i seguenti livelli: 1) Incidenza bassa punti 1; 2) Incidenza media punti 2 3) Incidenza elevata punti 3 **B.** Relativamente alle entrate di potranno avere i seguenti livelli: 1) Incidenza bassa/media punti 1; 2) Incidenza alta punti 2	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato. Livello 1: i processi e le attività gestite implicano assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione; Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Allegato Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.

Struttura di riferimento
Area:
Denominazione della Posizione Organizzativa: Organi istituzionali Composizione della P..O.: posizioni cat. D, n....., posizioni cat. C, n. ....., posizioni cat. B n....; personale a tempo determinato: .....

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

Posizione Organizzativa *Organi istituzionali*: comprende le attività relative a: gestione indennità di carica, presenze, rimborsi, organizzazione consiglio comunale, commissioni, altro.

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (*responsabilità relazionale*)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati; i processi richiedono l'attività di n..... dipendenti, tranne che per ..... che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
Attività soggette a rischio/contenzioso	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: a) ..... (indicare il livello di esposizione); b) ..... (indicare il livello di esposizione). In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso.	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Previsioni di entrate assegnate: .....; Previsioni di spesa corrente assegnate: .....; Previsioni di spesa capitale assegnate: .....;	
Strategicità (*responsabilità organizzativa di mandato*)	I processi e le attività gestite assumono un rilievo ..... rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	

Punteggio totale _____