

COMUNE DI BESNATE
Provincia di Varese



**CRITERI GENERALI PER LA
GRADUAZIONE DEGLI
INCARICHI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

art. 14 CCNL 21/05/2018

Appendice al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Allegato "A" alla Deliberazione di G.C. n. 53 del 11.4.2019

SEZIONE I - POSIZIONI ORGANIZZATIVE RESPONSABILI DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

ART. 1 – CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Per la valutazione delle Posizioni Organizzative attribuite ai soggetti che svolgono le funzioni di Responsabile di Settore, cui – conformemente a quanto previsto dall'art. 109 c. 2 del D.Lgs 267/2000 – il Sindaco attribuisce le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 medesimo, essendo il Comune di Besnate ente privo di dirigenza, l'OIV procederà all'attribuzione di un punteggio sulla base dei criteri di sequito elencati.

A.1 – COMPLESSITÀ' ORGANIZZATIVA

Questo fattore si manifesta 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 le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, 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

SOTTOCRITERI:

A.1.1) Dimensione organizzativa: **fino a punti 20**

Indica la dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi.

A.1.2) Differenziazione organizzativa: **fino a punti 20**

Esprime la varietà e la differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, nonché dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi. Costituisce indicatore della differenziazione il numero di servizi distinti che compongono la struttura.

A.1.3) Relazioni organizzative e interorganizzative: fino a punti 10

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza — in termini di interessi rappresentati — e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore"

A1.4) Competenze professionali: fino a punti 10

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la

conseguente necessità di aggiornamento.

A.2 – RESPONSABILITÀ'

Questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla gestione; esso si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, disciplinari, ecc.) che ne derivano, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni.

SOTTOCRITERI:

A.2.1) Responsabilità amministrativa: **fino a punti 25**

Esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva — soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi — collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata.

A.2.2) Responsabilità gestionale: **fino a punti 15**

Esprime il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione e tiene anche conto della visibilità esterna dei risultati conseguiti.

ART. 2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. In esito valutazione operata sulla base dei criteri di cui al precedente art. 1, la retribuzione di posizione di cui all'art. 15 c. 2 del CCNL 21/05/2018 verrà quantificata sulla base della seguente tabella:

FASCE ECONOMICHE della RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
<i>Fascia di punteggio</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>
Da punti 95 a punti 100	€ 14.000,00
Da punti 91 a punti 95	€ 12.500,00
Da punti 85 a punti 90	€ 11.500,00
Da punti 81 a punti 85	€ 10.500,00
Da punti 76 a punti 80	€ 10.000,00
Da punti 71 a punti 75	€ 9.500,00
Da punti 66 a punti 70	€ 9.000,00
Da punti 61 a punti 65	€ 8.000,00

Da punti 56 a punti 60	€ 7.000,00
Da punti 51 a punti 55	€ 6.000,00
Fino a punti 50	€ 5.000,00

SEZIONE II - POSIZIONI ORGANIZZATIVE INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITA'

ART. 3 – CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Per la valutazione delle Posizioni Organizzative di cui all'art. 13 c. 1 lett. b) del CCNL 21/05/2018, l'OIV procederà all'attribuzione di un punteggio sulla base dei criteri di seguito elencati.

B.1 – COMPLESSITA' FUNZIONALE

Questo fattore si manifesta nella complessità delle funzioni proprie dell'incarico, e nella varietà dei problemi da risolvere, tenendo conto della rilevanza delle relazioni necessarie con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente e del livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla posizione organizzativa

SOTTOCRITERI:

B.1.1) Complessità professionale

fino a punti 10

Indica il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili, che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli. Esso si pone in rapporto anche con la necessità di eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali.

B.1.2) Rilevanza delle relazioni

fino a punti 5

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza — in termini di interessi rappresentati — e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

B.1.3) Competenze professionali

fino a punti 10

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la

conseguente necessità di aggiornamento.

B.2 - RESPONSABILITÀ'

Questo fattore misura il livello di responsabilità proprio dell'incarico, sia direttamente derivante dall'incarico medesimo (con riferimento anche alla responsabilità professionale connessa) che indirettamente tenendo conto delle conseguenze su procedimenti diversi da quelli di diretta competenza.

SOTTOCRITERI:

B.2.1) Responsabilità diretta

fino a punti 15

Esprime il livello delle responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno. Vi rientra anche la responsabilità professionale nelle sue diverse configurazioni.

B.2.2) Responsabilità indiretta

fino a punti 10

Esprime il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti.

ART. 4 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

- In esito valutazione operata sulla base dei criteri di cui al precedente art. 1, la retribuzione di posizione di cui all'art. 15 c. 2 del CCNL 21/05/2018 verrà quantificata sulla base della seguente tabella:

FASCE ECONOMICHE della RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
<i>Fascia di punteggio</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>
Da punti 46 a punti 50	€ 9.000,00
Da punti 41 a punti 45	€ 8.000,00
Da punti 36 a punti 40	€ 7.000,00
Da punti 31 a punti 35	€ 6.000,00
Fino a punti 30	€ 5.000,00

SEZIONE III – DISPOSIZIONI COMUNI

ART. 5 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Considerato che il risultato delle operazioni di graduazione degli incarichi di cui al presente atto costituisce azione che viene esercitata senza conoscere le somme a disposizione dell'Amministrazione per l'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato (con particolare riferimento ai vincoli in materia di spese per il personale e di trattamento accessorio), qualora il risultato della predetta graduazione fosse superiore alle somme stanziate a tale fine, si procederà ad una riduzione proporzionale delle retribuzioni erogate.
2. In caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale di altro ente utilizzato presso il Comune di Besnate a tempo parziale in base alla disciplina di cui agli art. 13 e 14 del CCNL 21/01/2004, e solo nel caso in cui detto personale fosse titolare di incarico di posizione organizzativa presso l'Ente di provenienza, la retribuzione di posizione sarà maggiorata del **10%**.

ART. 6 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato di cui all'art. 15 c. 4 del CCNL 21/05/2018 è pari al 15% della retribuzione di posizione. La stessa viene erogata sulla base dei criteri determinati in sede di contrattazione integrativa decentrata.
2. In caso di attribuzione di incarico ad interim di cui all'15 c. 6 del CCNL 21/05/2018, in sede di risultato sarà erogato un importo pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per la Posizione Organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Allegato 1 – Modello scheda di valutazione P.O. Responsabili di Settore

Valutazione P.O. Responsabile Uffici e Servizi			
Settore:			
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			
A.1.1	Dimensione organizzativa	<i>max 20</i>	
A.1.2	Differenziazione organizzativa	<i>max 20</i>	
A.1.3	Relazioni organizzative e interorganizzative	<i>max 10</i>	
A.1.4	Competenze professionali	<i>max 10</i>	
	TOTALE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	<i>max 60</i>	0
RESPONSABILITA'			
A.2.1	Responsabilità amministrativa	<i>max 25</i>	
A.2.2	Responsabilità gestionale	<i>max 15</i>	
	TOTALE RESPONSABILITA'	<i>max 40</i>	0
VALUTAZIONE COMPLESSIVA P.O.		<i>max 100</i>	0

Allegato 2 – Modello scheda di valutazione P.O. Incarichi di alta professionalità

Valutazione P.O. Alta Professionalità			
Incarico:			
COMPLESSITA' FUNZIONALE			
B.1.1	Complessità professionale	<i>max 10</i>	
B.1.2	Rilevanza delle relazioni	<i>max 5</i>	
B.1.3	Competenze professionali	<i>max 10</i>	
	TOTALE COMPLESSITA' FUNZIONALE	<i>max 25</i>	0
RESPONSABILITA'			
B.2.1	Responsabilità diretta	<i>max 15</i>	
B.2.2	Responsabilità indiretta	<i>max 10</i>	
	TOTALE RESPONSABILITA'	<i>max 25</i>	0
VALUTAZIONE COMPLESSIVA P.O.			<i>max 50</i>
0			