



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

Regolamento di graduazione delle aree di posizione organizzativa

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 156 del 16.9.2019



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

Criteria di Pesatura delle Posizioni Organizzative

Art. 1 - Oggetto

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, secondo la disciplina del CCNL relativo al personale del comparto delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 del 21/05/2018.

2. Secondo l'art. 15 del CCNL ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione, *"...sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa..."*.

3. L'importo della retribuzione di posizione dei dipendenti di categoria "D" titolari di posizioni organizzative, varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento;

4. Nella ipotesi in cui, ove ne sussistano le condizioni, titolari di posizione organizzativa siano dipendenti di categoria "C", l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Art. 2 – Soggetti della graduazione

1. La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta in prima istanza dal Nucleo di Valutazione sulla base dei criteri fissati dal presente regolamento, e approvata in seconda istanza dall'organo politico che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

Art. 3 – Criteri di graduazione

1. La pesatura delle posizioni organizzative tiene conto esclusivamente della complessità, delle competenze e della rilevanza delle responsabilità necessarie per la gestione dell'area o settore e avviene attraverso la elaborazione dei seguenti criteri:

- 1) professionalità;
- 2) responsabilità;
- 3) complessità attività
- 4) strategicità

Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a 100.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini di pesatura nel modo seguente:

Criterio 1. Professionalità: punteggio massimo **24 punti**;

Criterio 2. Responsabilità: punteggio massimo **36 punti**;

Criterio 3. Complessità attività : punteggio massimo **30 punti**;

Criterio 4. Strategicità: punteggio massimo **10 punti**.

Le categorie sono articolate in ulteriori elementi specifici, nei seguenti termini:

1. Professionalità

Nel criterio della professionalità si tiene conto delle conoscenze tecnico-giuridiche e gestionali.

Ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 24 punti nel seguente modo:

- Al grado di **conoscenze tecnico giuridiche** necessarie per la direzione del settore viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 4, sono richieste conoscenze giuridiche o conoscenze tecniche di base o standard;

Grado B: punti 5 – 8, Sono richieste conoscenze giuridiche o conoscenze tecniche riferite a più ambiti;

Grado C: punti 9 – 12, sono richieste contestualmente elevate e trasversali conoscenze tecniche e giuridiche.



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

- Alle **conoscenze gestionali** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 4 , sono richieste conoscenze gestionali di base o standard;

Grado B: punti 5 – 8, sono richieste discrete conoscenze gestionali;

Grado C: punti 9 -12, sono richieste elevate e trasversali conoscenze gestionali.

2. Responsabilità.

Il fattore in oggetto tiene conto delle responsabilità organizzative (persone alle dipendenze) della responsabilità giuridica e grado di rischio (entità dei controlli esterni, poteri di firma etc) e della responsabilità economica (intesa come risorse finanziarie assegnate o gestite); ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 36 punti nel seguente modo:

- Alla **responsabilità organizzativa** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 4, ridotto numero di personale alle dipendenze;

Grado B: punti 5 – 8, medio numero di personale alle dipendenze;

Grado C: punti 9 – 12, consistente numero di personale alle dipendenze

- Alla **Responsabilità giuridica grado e rischio** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:

Grado A : punti 0 – 4, responsabilità con bassa esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile.

Grado B: punti 5 – 8, responsabilità con media esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile.

Grado C : punti 9 – 12, responsabilità con alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile.

- Alla **Responsabilità economica** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

Grado A: punti 0 – 4, entità ridotta di spese ed entrate assegnate;

Grado B : punti 5 – 8, entità media di spese ed entrate assegnate;

Grado C : punti 9 – 12, entità consistenti di spese ed entrate assegnate.

3.Complexità

Il fattore di complessità tiene conto dell'articolazione delle attività e servizi gestiti e dell'entità e tipologia delle relazioni interne ed esterne; ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 30 punti nel seguente modo:

- All'**articolazione delle attività** viene attribuito un punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A : punti 0 – 3, ridotto numero di servizi gestiti;

Grado B: punti 4 – 7, medio numero di servizi gestiti;

Grado C: punti 8 – 10, consistente numero di servizi gestiti.

- Al fattore valutazione **Relazioni interne** viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 3, standard relative al procedimento o processo;

Grado B: punti 4 – 7, presenze significative di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi;

Grado C: punti 8 – 10, presenza significativa di relazioni propositive in cui la posizione interviene con un ruolo attivo sia con le altre posizioni che con l'organo politico.

- Al fattore valutazione **Relazioni esterne** ovvero con altre istituzioni o con i destinatari delle prestazioni viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 3, standard relative al procedimento o processo;

Grado B: punti 4 – 7, presenze significative di relazioni di tipo collaborativo finalizzate alla risoluzione di problemi;

Grado C: punti 8 – 10, presenza significativa di relazioni propositive in cui la posizione interviene con un ruolo attivo.



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

4. Strategicità

Il fattore di valutazione strategicità è inteso come il grado di importanza, prestigio e immagine rivestito dall'attività del settore nonché dal livello di connessione con l'organo politico; ad esso viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 3, attività caratterizzata da un grado di strategicità contenuto;

Grado B: punti 4 – 7, attività caratterizzata da un medio grado di strategicità per prestigio e consenso sociale;

Grado C: punti 8 – 10, attività caratterizzata da un elevato grado di strategicità svolta in supporto dell'organo politico o comunque rilevante visibilità esterna, prestigio e consenso sociale.

Art. 4 Fasce retributive delle posizioni organizzative

L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione, avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni, scaturente dalla scheda di pesatura (**allegato D**).

Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione, nel caso in cui la disponibilità del fondo per il trattamento accessorio lo consenta, verrà attribuito il valore economico annuo nella misura prevista dal CCNL di comparto di cui all'art.1 del presente regolamento, applicando il punteggio ottenuto in termini di percentuale al valore dell'indennità massima, pari ad euro 16.000,00 / 9.500,00.

Esempio: graduazione di dipendente di categoria D;

Punteggio ottenuto nella scheda allegato D = 80

Indennità assegnata = 16.000,00 x 0,80 = 12.800,00



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

In caso di incapienza o di limitazioni derivanti da disposizioni normative del fondo destinato alle indennità di posizione, rispetto ai valori previsti dal CCNL, il punteggio ottenuto verrà parametrato alle disponibilità del fondo secondo la seguente modalità:

FD = fondo disponibile per l' indennità di posizione

VP = valore punto

P = punteggio ottenuto dalle singole aree

SP = somma dei punteggi delle singole aree

IP = Indennità di posizione attribuibile

$FD / SP = VP$

$VP \times P = IP$

N.B: nel caso di graduazione riferita a diverse categorie contrattuali, e quindi a diversi massimali, è necessario procedere preventivamente alla conversione proporzionale del punteggio ottenuto con il coefficiente $9.500/16.000 = 0,593$

Qualora dalla applicazione della predetta formula ne derivi un importo maggiore rispetto al valore massimo previsto dal contratto vigente, quest'ultimo verrà ridotto alla misura corrispondente.

La pesatura delle posizioni organizzative va costantemente aggiornata e va rideterminata qualora si verificano:

- modificazioni della struttura organizzativa intervenute a seguito di variazioni del sistema delle competenze e delle funzioni assegnate alla posizione.
- variazioni in qualsiasi parametro di valutazione.



TUSA

Comune di Tusa
Città Metropolitana di Messina

ALLEGATO D - SCHEDA DI PESATURA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SETTORE _____

Categoria	Fattore di valutazione	Indicatore	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	
Professionalità (massimo 24 pt.)	Grado Conoscenze tecnico giuridiche richieste	Standard	0-4		
		Riferite a più ambiti	5-8		
		Elevate / rilevanti	9-12		
	Grado di Conoscenze gestionali organizzative richieste	Standard	0-4		
		Medie	5-8		
		Elevate / rilevanti	9-12		
Responsabilità (massimo 36 pt.)	Responsabilità organizzativa (personale gestito)	Ridotto numero di personale	0-4		
		Medio numero di personale	5-8		
		Consistente numero personale	9-12		
	Responsabilità giuridica grado e rischio	Responsabilità prevalente verso l'interno	0-4		
		Responsabilità esterna media	5-8		
		Responsabilità esterna con alta esposizione	9-12		
	Responsabilità economica - Risorse assegnate/gestite	Ridotte	0-4		
		Medie	5-8		
		Elevate	9-12		
	Complessità (massimo 30 pt.)	Articolazione delle attività (numero servizi)	Ridotta	0-3	
			Media	4-7	
			Consistente	8-10	
Complessità relazioni interne		Standard	0-3		
		Medie	4-7		
		Elevate /rilevanti	8-10		
Complessità relazioni esterne		Standard	0-3		
		Medie	4-7		
		Elevate /rilevanti	8-10		
Strategicità (massimo 10 pt.)	Ruolo strategico dell'attività svolta e grado di supporto all'organo politico	Standard	0-3		
		Apprezzabile	4-7		
		Elevato / rilevante	8-10		
Punteggio conseguito				00	

DATA _____