



## COMUNE DI TEGLIO VENETO

# **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CONSEGUENTI LA NOMINA A RESPONSABILE D'AREA E PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 27.04.2020

## **"REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CONSEGUENTI LA NOMINA A RESPONSABILE D'AREA E PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO"**

### **Art. 1 Criteri di nomina dei responsabili d'area con conferimento posizioni organizzative.**

Le posizioni organizzative, ex art. 17 del CCNL 21/05/2018 e seguenti, conseguono alla nomina a responsabile d'area in quanto nel Comune di Teglio Veneto non è presente personale dirigenziale.

I responsabili d'area sono nominati con decreto del Sindaco, ex art. 50 del D.lgs. 267/2000, con motivazione che tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisita e può prescindere da precedenti analoghi incarichi.

### **Art. 2 Obiettivi e metodo della graduazione**

Il modello di graduazione delle posizioni organizzative ha lo scopo di definire il peso, ossia il valore in base al quale viene definito l'importo della retribuzione di ciascuna posizione.

Ogni posizione organizzativa è direttamente collegata con un importo compreso tra il valore minimo e il valore massimo definito dalla contrattazione nazionale.

Il modello di graduazione si struttura nei termini seguenti:

- si individuano, anche in relazione alle previsioni del CCNL, dieci dimensioni rispetto alle quali definire la pesatura;
- per ogni dimensione si precisano i fattori di pesatura che consentono, in maniera omogenea, di darne una chiara e univoca definizione;
- ciascun fattore viene valutato in base ad una scala a tre livelli (di tipo alto, medio, basso ovvero assente, presente, rilevante) attraverso descrizioni esemplificative cui è associato un valore di 10, 20, 30;
- il sistema retributivo correlato alla pesatura prevede delle fasce di retribuzione come individuate all'art. 5;
- in caso di vincoli di spesa, il valore complessivo di ciascuna posizione viene determinato in relazione al budget reso disponibile dall'amministrazione.

### **Art.3 Dimensioni di complessità**

Le dimensioni della complessità della posizione organizzativa sono definite in tre aree che raggruppano dieci criteri:

#### **A. COMPLESSITÀ**

- a.1 gestionale e funzionale
- a.2 organizzativa
- a.3 di procedimento o progetto
- a.4 delle conoscenze

#### **B. RELAZIONI**

- b.1 di sistema
- b.2 di autonomia strategica
- b.3 evoluzione del quadro di riferimento

#### **C. RESPONSABILITÀ**

- c.1 autonomia decisionale
- c.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno e responsabilità formali
- c.3 budget gestito.

#### **Art. 4 Fattori**

Per ogni criterio individuato sono definiti i fattori che lo caratterizzano e che consentono una interpretazione, e quindi una valutazione, omogenea per ciascuno di essi:

##### *A.1 gestionale e funzionale*

a.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività

a.1.2 grado di complessità dei processi operativi

##### *A.2 organizzativa*

a.2.1 numero dei collaboratori interni/esterni

##### *A.3 di procedimento o progetto*

a.3.1 grado di innovazione dei processi organizzativi

a.3.2 grado di stabilità del quadro normativo di riferimento

##### *A.4 conoscenze*

a.4.1 grado di inter/multidisciplinarietà richiesto

##### *B.1 di sistema*

b.1.1 rilevanza dei portatori d'interesse

##### *B.2 di autonomia strategica*

b.2.1 rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche del servizio

b.2.2 rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)

##### *B.3 evoluzione del quadro di riferimento*

b.3.1 velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)

b.3.2 caratteristiche e articolazione del contesto ambientale

##### *C.1 autonomia decisionale*

c.1.1 grado di ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate/attribuite

##### *C.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno e responsabilità formali*

c.2.1 grado di esposizione al giudizio pubblico

c.2.2 grado e responsabilità formali

##### *C.3 budget gestito*

c.3.1 partecipazione alla definizione del budget

c.3.2 responsabilità gestionale del budget

#### **Art.5 Fasce di retribuzione**

Il peso della posizione organizzativa è determinato secondo i criteri di cui alla scheda di analisi - allegato A - al presente regolamento. All'esito della pesatura è collegata la fascia di retribuzione di posizione tra un minimo di 5.000,00 ed un massimo di 16.000,00 Euro, secondo la seguente graduazione:

Punteggio attribuito alla posizione organizzativa	Valore economico
Da 160 a 180 punti	€ 5.000,00
Da 181 a 200 punti	€ 5.500,00

Da 201 a 220 punti	€ 6.000,00
Da 221 a 240 punti	€ 6.500,00
Da 241 a 260 punti	€ 7.000,00
Da 261 a 280 punti	€ 7.500,00
Da 281 a 300 punti	€ 8.125,00
Da 301 a 320 punti	€ 8.750,00
Da 321 a 340 punti	€ 9.375,00
Da 341 a 360 punti	€ 10.000,00
Da 361 a 380 punti	€ 11.000,00
Da 381 a 400 punti	€ 12.000,00
Da 401 a 420 punti	€ 13.000,00
Da 421 a 440 punti	€ 14.000,00
Da 441 a 460 punti	€ 15.000,00
Da 461 a 480 punti	€ 16.000,00

In caso di incarico di responsabile di area a dipendenti di categoria C, il valore della posizione organizzativa, secondo la compilazione della scheda di analisi suddetta, è attribuito utilizzando la seguente tabella tra un minimo di 3.000,00 ed un massimo di 9.500,00 Euro:

Punteggio attribuito alla posizione organizzativa	Valore economico
Da 160 a 180 punti	€ 3.000,00
Da 181 a 200 punti	€ 3.250,00
Da 201 a 220 punti	€ 3.500,00
Da 221 a 240 punti	€ 3.750,00

Da 241 a 260 punti	€ 4.000,00
Da 261 a 280 punti	€ 4.250,00
Da 281 a 300 punti	€ 4.775,00
Da 301 a 320 punti	€ 5.300,00
Da 321 a 340 punti	€ 5.825,00
Da 341 a 360 punti	€ 6.350,00
Da 361 a 380 punti	€ 6.875,00
Da 381 a 400 punti	€ 7.400,00
Da 401 a 420 punti	€ 7.925,00
Da 421 a 440 punti	€ 8.450,00
Da 441 a 460 punti	€ 8.975,00
Da 461 a 480 punti	€ 9.500,00

#### **Art.6 Competenza alla definizione della graduazione delle posizioni organizzative**

La proposta di graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata dal Segretario Comunale sulla base dell'allegata scheda di graduazione e la determinazione del valore economico delle stesse viene sottoposta alla Giunta Comunale che, prendendone atto, ne dà conferma.

In occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche funzionali, si provvederà ad una verifica della graduazione delle posizioni organizzative coinvolte apportando gli eventuali correttivi.

**Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi, qualora il Comune di Teglio Veneto sia l'ente di destinazione, potrà essere incrementato di un valore percentuale definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di responsabile di area per un importo non superiore al 30% del valore della stessa, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.**

La retribuzione di posizione determinata si applica dal momento della nomina a responsabile di area facendo riferimento al momento di avvenuta efficacia dell'ultima graduazione effettuata.

**Nell'ipotesi di conferimento ad dipendente già responsabile di area di ulteriore area ad interim, per la durata dello stesso non verrà riconosciuto il cumulo delle retribuzioni di posizione, bensì all'incaricato competerà un ulteriore importo di retribuzione di risultato,**

tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di incarico, nella misura percentuale di almeno il 15% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.

#### **Art. 7 Retribuzione di risultato**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse del fondo ex art. 15, comma 5, CCNL 21.5.18.

Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 18 del CCNL 21.5.2018.

Alla retribuzione di risultato deve essere assegnata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

La quota di retribuzione di risultato individuale viene definita in concomitanza con l'approvazione del PEG/Piano della prestazione, in relazione agli obiettivi assegnati a ogni singolo titolare di posizione organizzativa.

L'importo della retribuzione di risultato, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative, è determinato all'atto dell'approvazione del Piano della Performance secondo i criteri generali adottati in sede contrattazione collettiva integrativa.

La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente a seguito della relativa relazione.

#### **Art. 8 Durata degli incarichi di responsabilità**

Gli incarichi di responsabile d'area, titolare di posizione organizzativa, sono attribuiti per un periodo che non può superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce. Di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore a tre anni. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi. 4. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

#### **Art. 9 Disposizioni finali**

Il trattamento accessorio costituito da posizione organizzativa e retribuzione di risultato verrà erogato nel rispetto degli eventuali vincoli di finanza pubblica al momento vigenti.

Le disposizioni del presente regolamento modificano e abrogano l'intera disciplina di pari o inferiore rango previgente in contrasto con le stesse e, parimenti, verranno disapplicate in caso di diversa regolamentazione della materia da parte di fonti normative sovraordinate.

**SCHEDA DI PESATURA**

AREA	
------	--

DIMENSIONI	FATTORI	INDICATORI			Grado prescelto (10/20/30)			
		Grado MIN + 10	Grado MEDIO + 20	Grado MAX + 30				
<b>A</b>	<b>COMPETENZA</b>							
a.1	Gestionale e funzionale	a.1.1	Grado di omogeneità/diversificazione delle attività	Attività prevalentemente omogenee	Attività relativamente eterogenee	Attività altamente diversificate	MIN 10/MAX 30	
		a.1.2	Grado di complessità dei processi operativi	La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie	La posizione richiede il presidio di attività mediamente prefigurabili, che richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede il presidio di attività che presentano problemi non prevedibili e richiedono soluzioni originali e complesse.	MIN 10/MAX 30	
	a.2	Organizzativa	a.2.1	Numero dei collaboratori interni/esterni	Attività caratterizzata da limitata quantità di risorse	Attività caratterizzata da discreta quantità di risorse dedicate	Attività caratterizzata da rilevante numero di risorse	MIN 10/MAX 30
			a.3.1	Grado di innovazione dei processi organizzativi	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione	Prevalenza di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti	MIN 10/MAX 30
a.3.2	Grado di stabilità del quadro normativo di riferimento	Quadro normativo stabile e conosciuto	Quadro normativo in evoluzione ma non ampia	Quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti	MIN 10/MAX 30			
a.4	Conoscenza	a.4.1	Grado di inter/multi-disciplinarietà richiesto	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari	La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari	MIN 10/MAX 30	
<b>B</b>	<b>RELAZIONE</b>							
b.1	Di sistema	b.1.1	Rilevanza dei portatori d'interesse	Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di normale	Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di particolare	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate, diversificate e di alta complessità	MIN 10/MAX 30	
		b.2	Di autonomia strategica	b.2.1	Rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche di servizio	La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati	La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi	MIN 10/MAX 30
				b.2.2	Rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di)	Bassa necessità di sviluppo strategico	Necessità di sviluppare scenari su temi consolidati	Necessità di sviluppare scenari su temi fortemente innovativi e rilevanti
b.3	Evoluzione del quadro di riferimento	b.3.1	Velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)	Contesto di riferimento sostanzialmente stabile con basso livello di stress	Necessità di assumere decisioni in tempi che consentono puntuali	Necessità di assumere decisioni in tempi molto ristretti o in situazioni di alta complessità	MIN 10/MAX 30	
		b.3.2	Caratteristiche e articolazione del contesto ambientale	Contesto stabile e con pochi fattori condizionanti	Contesto stabile anche se condizionato da una pluralità di fattori	Contesto fortemente soggetto a variazioni ambientali soggetto a condizionamenti di diverse variabili esterne	MIN 10/MAX 30	
<b>C</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>							
c.1	Autonomia decisionale	c.1.1	Grado di ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate/ attribuite	Poche e semplici	Poche ma complesse	Molte e complesse	MIN 10/MAX 30	
		c.2	Esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	c.2.1	Grado di esposizione al giudizio pubblico	Scarsi contatti con l'esterno	Frequenti contatti con l'esterno	requerenti contatti ed elevata visibilità
c.2.2	Grado di responsabilità formali assegnate			Limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	Prevalenza di attività caratterizzate dall'assunzione di responsabilità individuale verso terzi	Assunzione di rilevanti responsabilità individuale verso terzi	MIN 10/MAX 30	
c.3	Budget gestito	c.3.1	Acquisizione del budget	Il budget in entrata dipende in misura marginale	Il budget in entrata dipende in misura non marginale	Il budget in entrata dipende in misura prevalente dall'azione del Responsabile	MIN 10/MAX 30	
		c.3.2	responsabilità gestionale del budget	Responsabilità di gestione di budget fino a € 500.000	Responsabilità di gestione di budget fino a € 1.000.000	Responsabilità di gestione di budget superiori ad € 1.000.000	MIN 10/MAX 30	
<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>					<b>MIN 150/MAX 480</b>			

Valore economico posizione: MIN 5000/MAX 18000 EURO