

Graduazione delle posizioni organizzative

(articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018)

Verbale del Nucleo di Valutazione del 26/10/2021

Martedì ventisei ottobre duemilaventuno (26/10/2021), presso il Municipio di Ome, il nucleo di valutazione, organo monocratico composto dal solo segretario comunale, procede alla graduazione delle posizioni organizzative in attuazione degli artt. 13 e 15 del CCNL 21/5/2018.

Premessa

In data 8/4/2019 (deliberazione n. 20), la giunta comunale ha confermato la struttura organizzativa, nonché le posizioni organizzative, dell'ente.

Secondo la deliberazione 20/2019 e l'art. 17 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, sono "posizioni organizzative" i vertici delle tre aree che costituiscono le ripartizioni principali della struttura: area dei servizi generali; area dei servizi finanziari; area dei servizi tecnici.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di 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 contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatta eccezione per le voci elencate all'art. 18 del CCNL 21/5/2018.

L'importo della retribuzione di posizione può variare da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro annui lordi per tredici mensilità.

Nel caso sia incaricato personale di categoria C, la retribuzione varia da un minimo di 3.000 ad un massimo di 9.500 annui lordi.

La retribuzione di posizione è determinata sulla base della "graduazione" di ciascuna posizione organizzativa, fermo restando l'obbligo di rispettare tutti i limiti posti dall'ordinamento alla spesa per il personale.

Il 22/10/2021 (deliberazione n. 69), la giunta comunale ha approvato delle nuove "Prescrizioni per l'attribuzione delle posizioni organizzative 2022". Con tale deliberazione, l'esecutivo ha, tra l'altro, stabilito che:

"le posizioni organizzative dell'Area dei servizi generali e dell'Area dei servizi finanziari (entrambe del tutto prive di personale della categoria D) possano essere assegnate al personale della categoria C che abbia maturato un'adeguata e significativa esperienza e che disponga dell'attitudine alla gestione ed al problem solving".

"Qualora l'ente non disponga di profili professionali utili alla copertura delle posizioni organizzative, a norma dell'art. 97 co. 4 lett. d) del TUEL, le stesse possono essere assegnate al segretario comunale ma compatibilmente con i tempi di presenza dello stesso

determinati dalla convenzione. Quindi, data l'attuale convenzione Roncadelle / Ome, al segretario è assegnabile non più di un'Area, fatte salve situazioni di emergenza e straordinarie”.

Tali prescrizioni, pertanto, completano ed integrano quanto la giunta aveva stabilito con la deliberazione n. 22 del 15 aprile 2019 di definizione dei criteri generali di conferimento e revoca delle PO e dei criteri di graduazione.

Il comma 557 della legge 296/2006 (e smi), obbliga gli enti locali, sottoposti al patto di stabilità, ad assicurare la costante riduzione delle spese per il personale.

Inoltre, vige il limite fissato dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 secondo il quale: “[...] l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”.

L'art. 11-bis del DL 135/2018 (convertito dalla legge 12/2019) ha stabilito che, nei comuni privi di dirigenti, per i titolari di posizione organizzativa il limite di cui sopra non si applichi alla differenza tra retribuzioni di posizione e risultato, già assegnate nel maggio 2018, ed il maggior valore delle stesse stabilito per effetto della nuova graduazione delle PO svolta a norma dell'art. 15, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018.

Tale differenza riduce le risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Secondo la deliberazione n. 23 del 19/3/2021, con la quale la giunta ha licenziato il “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”, l'ammontare delle risorse che potrebbero essere destinate a nuove assunzioni è di ben 89.272,35 euro. Per l'esattezza 83.799,35 euro considerando la decurtazione dovuta alla eccedenza da graduazione delle PO svolta nel 2019 ed effettiva applicazione delle retribuzioni (89.272,35 euro - 5.473,00 euro = 83.799,35 euro).

Criteri

In attuazione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 21/5/2018, la giunta comunale nella seduta del 15/4/2019 (verbale n. 22) ha definito i **criteri generali di conferimento e revoca delle PO, nonché i criteri generali di graduazione**.

I **criteri di graduazione** delle posizioni organizzative sono i seguenti:

1. complessità organizzativa: quantità e qualità del personale assegnato, da coordinare e dirigere;
2. complessità gestionale: consistenza delle risorse finanziarie, sia di entrata che di spesa (al netto delle spese per il personale e delle “partite di giro”) gestite dalla posizione;
3. rilevanza per l'organizzazione interna: misura consistenza e complessità delle relazioni interne, con riguardo alla trasversalità dei compiti che qualifica prevalentemente le funzioni tipicamente “di staff”, rispetto alle restanti posizioni;
4. rilevanza per i soggetti terzi: misura la rilevanza dei prodotti e dei risultati per gli stakeholder esterni e per i destinatari dei servizi del comune;

5. ampiezza e contenuto dei provvedimenti a rilevanza esterna: misura la responsabilità, ed i connessi rischi amministrativi, civili e penali, per l'assunzione di provvedimenti che incidendo sulla sfera giuridica dei terzi siano ad alto potenziale di contenzioso (sanzioni, ordinanze, demolizioni, ecc.);
6. attribuzione di incarichi ulteriori: attribuisce rilevanza ad incarichi aggiuntivi svolti in quanto titolare della posizione organizzativa (vicesegretario, datore di lavoro, referente di protezione civile, ecc.).

Mentre la **ponderazione** dei suddetti criteri è la seguente:

1. complessità organizzativa: 0-20 punti;
2. complessità gestionale: 0-15 punti;
3. rilevanza per l'organizzazione interna: 0-15 punti;
4. rilevanza per i soggetti terzi: 0-20 punti;
5. ampiezza e contenuto dei provvedimenti a rilevanza esterna: 0-20 punti;
6. attribuzione di incarichi ulteriori: 0-10 punti.

Punteggio massimo assegnabile: 100 punti.

Sulla base del CCNL e dei vincoli di spesa, il nucleo di valutazione quantifica la retribuzione di posizione massima.

Quindi, moltiplicando il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa per la retribuzione massima, fratto 100, ottiene la retribuzione annua della singola posizione.

Graduazione

In attuazione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 21/5/2018, il nucleo di valutazione il 20 maggio 2019 ha provveduto alla graduazione delle PO. Successivamente, il 10/9/2019, lo stesso nucleo di valutazione ha ritenuto di integrare e correggere il precedente Verbale 20/5/2019. Il Verbale 10/9/2019, riporta quanto segue in merito alla graduazione delle PO definita nella tabella che segue:

AREA	complessità organizzativa (0-20)	complessità gestionale (0-15)	rilevanza per l'organizzazione interna (0-15)	rilevanza per soggetti terzi (0-20)	ampiezza e contenuto dei provvedimenti a rilevanza esterna (0-20)	attribuzione e di incarichi (0-10)	Totale
Servizi generali	15	8	10	10	10		53
Servizi finanziari	20	15	15	20	20	10	100
Servizi tecnici	20	15	15	20	20	10	100

Come già precisato, il 22/10/2021 (deliberazione n. 69), la giunta comunale ha approvato nuove "Prescrizioni per l'attribuzione delle posizioni organizzative 2022". In conseguenza della suddetta deliberazione, la posizione organizzativa corrispondente all'Area dei servizi finanziari, con ogni probabilità, dal 1° gennaio 2022 sarà assegnata ad una unità della categoria C.

Pertanto, è opportuno definire le retribuzioni di posizione e di risultato nel caso la PO sia assegnata al personale della categoria D (come nei precedenti Verbali), ovvero al personale della categoria C.

Secondo l'art. 15 del CCNL 21/5/2018, la retribuzione di posizione massima della categoria D è 16.000 euro (lordi per tredici mensilità), mentre retribuzione di posizione massima per il personale della categoria C ammonta a 9.500 euro (lordi per tredici mensilità).

La retribuzione di risultato, correlata alla realizzazione degli obiettivi (e, pertanto, completamente slegata dalla categoria del funzionario ma dipendente dalla difficoltà dei parametri di valutazione), è stata stabilita in euro 5.000 annui lordi.

AREA	Graduazione	Categoria D	Categoria C
Servizi generali	53	Posizione = 8.480; Risultato = 5.000	Posizione = 5.035; Risultato = 5.000
Servizi finanziari	100	Posizione = 16.000; Risultato = 5.000	Posizione = 9.500; Risultato = 5.000
Servizi tecnici	100	Posizione = 16.000; Risultato = 5.000	Posizione = 9.500; Risultato = 5.000

Il nucleo di valutazione

(con firma digitale)

Dottor Omar Gozzoli