



COMUNE DI VILLA VERDE

PROVINCIA DI ORISTANO

via Indipendenza n° 3 - C.A.P. 09090 - ☎ 0783 939023 – Telefax 0783 939000 - C.F. e P. IVA 000 73870958
<http://www.comune.villaverde.or.it> - e-mail. Comune.villaverde@tiscali.it

CRITERI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

Articolo 1 - Criteri per il conferimento di incarichi di responsabilità.

Gli incarichi delle funzioni di Responsabili di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco al personale classificato nella categoria D del nuovo ordinamento professionale, tenendo conto dei seguenti elementi:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti;
- attitudini e capacità professionali, anche in considerazione delle esperienze maturate.

Il provvedimento di conferimento dell'incarico ne indicherà la sua durata, che, comunque, non potrà essere superiore alla durata del mandato amministrativo.

L'incarico perdura in capo allo stesso responsabile per il periodo strettamente necessario tra la scadenza del precedente mandato del Sindaco e l'insediamento del nuovo.

Le funzioni vengono compensate con la corresponsione di una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato, non superiori alle misure massime previste dal C.C.N.L. vigente nel tempo.

La revoca degli incarichi può essere disposta dal Sindaco prima della scadenza del termine nel rispetto del vigente CCNL di comparto.

Il provvedimento di revoca deve essere idoneamente motivato.

La graduazione delle posizioni di responsabilità avvengono secondo quanto stabilito dal successivo art. 2.

Articolo 2 - Criteri di valutazione per la graduazione delle posizioni di responsabilità.

La graduazione delle posizioni di responsabilità è effettuata dal Sindaco, prima o contestualmente al conferimento degli incarichi. E' fatta eccezione per la prima applicazione dei presenti criteri; entro un mese dalla loro entrata in vigore, il Sindaco provvederà alla verifica e graduazione di quelle in essere.

La graduazione è soggetta a verifica annuale da parte del Sindaco, ed in base alle risultanze, l'indennità di posizione verrà di conseguenza modificata.

Le grandezze che occorre misurare per giungere alla quantificazione della retribuzione di posizione sono prevalentemente qualitative. La graduazione delle posizioni di responsabilità avviene sulla base di parametri di valutazione comuni, connessi alla complessità organizzativa e alla autonomia gestionale.

Ai singoli parametri di valutazione è attribuita un'incidenza percentuale secondo una gerarchia di importanza relativa alla posizione nel suo complesso. Detti parametri sono, a loro volta, scomposti in sottoparametri ai quali è attribuita un'incidenza percentuale secondo una gerarchia di importanza relativa nell'ambito del rispettivo parametro. La graduazione complessiva della posizione (G) risulta allora dall'insieme delle attribuzioni ad essa effettivamente assegnate rispetto a ciascuno dei sottoparametri.

I parametri ed i sottoparametri di valutazione per la graduazione delle posizioni, con i valori di incidenza ad essi attribuiti, sono riportati nelle schede che illustrano anche le modalità operative per il calcolo della graduazione stessa.

Articolo 3 - Retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione (P) è determinata, a partire dalla retribuzione massima di posizione stabilita dal contratto collettivo, in modo direttamente proporzionale all'entità della graduazione della posizione stessa, accertata secondo i criteri contenuti nelle presenti disposizioni.

Le modalità operative per il calcolo della retribuzione di posizione sono contenute nelle schede sotto riportate

SCHEDE ED ESEMPI DI CALCOLO

- Graduazione della posizione di responsabilità

La graduazione della posizione di responsabilità avviene sulla base di parametri di valutazione comuni, connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alla responsabilità gestionale interna ed esterna. Ciò porta, come automatica conseguenza, alla "perequazione" nella graduazione delle diverse posizioni organizzative definite in seno all'Ente.

Ai singoli parametri di valutazione è attribuita un'incidenza percentuale secondo una gerarchia di importanza relativa alla posizione nel suo complesso. Detti parametri sono, a loro volta, scomposti in sottoparametri ai quali è attribuita un'incidenza percentuale secondo una gerarchia di importanza relativa nell'ambito del rispettivo parametro.

I parametri ed i sottoparametri di valutazione per la graduazione delle posizioni di responsabilità, con i valori di incidenza ad essi attribuiti, sono riportati nella tavola seguente:

PARAMETRI E SOTTOPARAMETRI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ



codice parametro	incidenza % parametro	codice sottoparametro	incidenza % sottoparametro	
A	Complessità organizzativa	55,00%	A1 Consistenza risorse umane affidate	30,00%
			A2 Intensità relazioni interne	15,00%
			A3 Intensità relazioni esterne	15,00%
			A4 Grado di competenza specialistico/professionale	40,00%
B	Autonomia gestionale	45,00%	B1 Responsabilità gestionali di procedimento	35,00%
			B2 Responsabilità risorse finanziarie gestite	40,00%
			B3 Responsabilità progetti speciali/gruppi di lavoro	25,00%

Nota - Mentre il peso relativo esprime l'importanza relativa di un parametro rispetto agli altri parametri, l'incidenza percentuale di un parametro rappresenta la quota a parte dell'intera entità che è costituita dal parametro stesso. I valori attribuiti ai pesi relativi, dovendo servire unicamente a permettere di "confrontare" fra di loro i diversi parametri, possono avere quindi una qualsiasi somma; i valori attribuiti alle incidenze percentuali invece, rappresentando quote a parte di una stessa entità, devono avere quindi necessariamente come somma il 100%. Nonostante queste differenze teoriche, per il modo in cui vengono qui utilizzate, le incidenze percentuali vengono comunque a configurarsi come un "caso particolare" di utilizzo dei pesi relativi.

A1 : Gli elementi da prendere in considerazione sono il numero delle risorse umane e le categorie di appartenenza dando un peso diverso ad ogni categoria di dipendenti, ed esprimerlo complessivamente in centesimi.

A2 e A3: L'apprezzamento consiste nel formulare delle congetture riguardanti il grado d'intensità delle relazioni associando un livello *basso, medio* o *alto* e nell'abbinare a ciascun livello un peso in centesimi.

A4: Le caratteristiche da utilizzare sono l'esperienza, l'unicità della posizione organizzativa e l'esigenza di aggiornamento.

Caratteristiche	Intensità	Punteggio in centesimi
Esperienza	Tra 6 mesi a 1,5 anni	
	Più di 1,5 anni	
Unicità	Elevata interscambiabilità	
	Media interscambiabilità	
	Interscambiabilità assente	

B1: Il sottofattore da utilizzare è il numero di procedimenti amministrativi, caratterizzato da *per gravità* e *per valenza strategica*

Gravità	Valenza Strategica
Alta Media Bassa	Alta Media Bassa
Punteggio in centesimi	Punteggio in centesimi

B2 : Si considerano le spese del titolo I, e le entrate riferite al titolo I e III, di pertinenza delle posizioni organizzative.

B3: Si considera la tipologia di ogni progetto assegnato attribuendo una scala alto-medio-bassa e un corrispondente punteggio di centesimi.

Dati i valori di incidenza percentuale attribuiti ai parametri ed i sottoparametri di valutazione (v. tabella precedente), la graduazione complessiva (G) della posizione risulta a partire dall'insieme delle graduazioni dei sottoparametri (in centesimi) ad essi effettivamente assegnate dal Sindaco

Il calcolo della graduazione complessiva (G) della posizione è esemplificato nella tabella seguente:

GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DI RESPONSABILITA'

co di ce	parametro	incidenza % parametro	cod ice	sottoparametro	incidenza % sottoparametro	graduazione sottoparametro (in centesimi)	incidenza % graduazione sottoparametro	graduazione parametro (in centesimi)
		[A]			[B]	[C]	[D]	[E]
A	Complessità organizzativa	55,00%	A1	Consistenza risorse umane affidate	30,00%	90	27,00%	65% ovvero 35,75
			A2	Intensità relazioni interne	15,00%	60	9,00%	
			A3	Intensità relazioni esterne	15,00%	60	9,00%	
			A4	Grado di competenza specialistico/professionale	40,00%	50	20,00%	
B	Autonomie gestionale	45,00%	B1	Responsabilità gestionale di procedimento	35,00%	60	21,00%	54,50% ovvero 24,52
			B2	Responsabilità risorse finanziarie gestite	40,00%	40	16,00%	
			B3	Responsabilità progetti speciali/gruppi di lavoro	25,00%	70	17,50%	

dove (Σ_i indica la sommatoria delle N voci i-esime a cui la sommatoria stessa è riferita):

[A] = incidenza % data al parametro (valore dato, stabilito dal presente Regolamento);

[B] = incidenza % data al sottoparametro (valore dato, stabilito dal presente Regolamento);

[C] = graduazione sottoparametro (in centesimi), assegnata dal Sindaco;

[D] = [B] x [C] / 100 = incidenza % della graduazione [C] del sottoparametro sul relativo parametro;

[E] = [A] x Σ_i [D]_i x 100 = graduazione del parametro (in centesimi);

[G] = Σ_i [E]_i = graduazione complessiva della posizione (G).

Determinazione dell'importo della retribuzione di posizione da corrispondere

La retribuzione di posizione (P) è determinata, a partire dalla retribuzione massima di posizione stabilita dal contratto collettivo (Pmax), in modo direttamente proporzionale all'entità della graduazione (G) della posizione stessa, accertata secondo lo schema di calcolo precedentemente descritto.

Risulta quindi la formula:

$$P = \frac{G \times P_{\max}}{100}$$

dove:

P = retribuzione di posizione;

G = graduazione della posizione di responsabilità;

Pmax = retribuzione massima di posizione stabilita dal contratto collettivo.

Ad esempio, se $G = 35,75 + 24,52 = 60,27$ e $P_{\max} = € 12.911,42$, si ha subito:

$$P = \frac{60,27 \times 12.911,42}{100} = € 7.781,71$$

