



COMUNE DI BREGANZE.

PROVINCIA DI .VICENZA

**METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione di G.C. n..... del

Premessa

Il C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21 maggio 2018 disciplina *ex novo* l'area delle posizioni organizzative che, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, è riconducibile alla sfera di responsabilità di direzione dei Servizi/Uffici formalmente individuati nel modello organizzativo adottato, quindi, il vertice dell'organizzazione amministrativa.

La metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, la definizione dei requisiti per l'individuazione del responsabile e la valutazione della prestazione, adottata a seguito di confronto con i soggetti sindacali sulla definizione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi nonché per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, si caratterizza per essere coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti contestualizzate nell'ambito dell'esigenza primaria organizzativa e di perseguimento delle finalità dell'Amministrazione.

L'istituzione delle posizioni organizzative ha riflessi sul modello organizzativo, con l'obiettivo di renderlo funzionale, nonché sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare, del trattamento economico, attraverso la graduazione.

La definizione dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile della posizione organizzativa ha riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché sull'adeguatezza delle competenze, possedute o che potranno essere sviluppate da coloro che sono incaricati.

Il metodo di valutazione della prestazione ha riflessi sulla corretta verifica della funzionalità della scelta dell'incaricato, in termini di conferma o revoca dell'incarico attribuito, nonché sul trattamento economico.

La metodologia in esame si caratterizza, quindi, per la definizione dei criteri inerenti ai seguenti aspetti:

- a) individuazione delle posizioni organizzative;
- b) graduazione delle posizioni organizzative;
- c) requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile;
- d) attribuzione dell'incarico di responsabile;
- e) valutazione della prestazione;
- f) revoca dell'incarico di responsabile.

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

E' la Giunta comunale che, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e su proposta del Segretario Generale/Sindaco, istituisce, le posizioni organizzative per la direzione dei Servizi/Uffici.

L'art 11, co. 1 del vigente ROUS infatti prevede quali siano le cinque aree apicali dell'Ente cui porre a carico la responsabilità di risultato dei dipendenti incaricati con provvedimento sindacale. Le aree apicali vengono qui confermate.

La Giunta comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, su proposta dei soggetti di cui al comma precedente in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analogia categoria.

Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di P.E.G./Piano della performance, assegnati con atto della Giunta comunale, oltre alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Tra queste si citano:

- responsabilità di procedimento;
- gestione funzionale del personale;
- gestione delle risorse finanziarie;
- provvedimenti;
- attestazioni, certificazioni,

Art. 2 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dalla Giunta Comunale sulla base di apposita metodologia approvata dallo stesso organo.

Art. 3 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in

relazione ai parametri di cui all' allegato A, così articolati:

- a) collocazione della struttura
- b) complessità organizzativa
- c) professionalità richiesta
- d) Rilevazione strategica
- e) autonomia gestionale.

2. Ciascuno dei parametri si articola in fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

- a) collocazione della struttura (max 30)
- b) complessità organizzativa (max 30)
- c) professionalità richiesta (max 10)
- d) rilevanza strategica (max 5) La valutazione della posizione organizzativa è arricchita da un fattore gestito dal Sindaco/Giunta comunale per l'apprezzamento discrezionale della rilevanza strategica, rispetto agli obiettivi della direzione politica e alle priorità dell'amministrazione.
- e) autonomia gestionale (max 35*) *Al fattore sub e) è riconosciuta la possibilità di attribuire la soglia di 35 punti allo scopo di perequare eventuali caratteristiche della posizione che non siano riconosciute nei parametri precedenti, fermo restando il limite massimo di 100 punti attribuibili, nel complesso, alla posizione.*

Il Nucleo di valutazione in collaborazione con il Segretario Generale dell'Ente, sulla base degli elementi che caratterizzano, sotto il profilo funzionale, le linee di attività della posizione in esame, effettua la graduazione delle posizioni organizzative.

La graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal C.C.N.L. 21 maggio 2018.

Per ciascun fattore è attribuito un punteggio, tra il valore minimo e il valore massimo, stabilito a fianco di ciascuno.

Il punteggio complessivo colloca la posizione organizzativa in una delle ..5 (cinque) fasce di graduazione della retribuzione di posizione, come previsto nella tabella 1.

Tabella 1

punti	Retribuzione di posizione
da a	(€ 16.000,00)
da a	(€ 13.500,00)
da a	(€ 11.000,00)
da a	(€ 8.000,00)

da a	(€ 5.000,00)
------------------	--------------

La valutazione della posizione è formalizzata sull'allegata scheda.

Tali criteri integrano e meglio specificano quanto stabilito all'art 11 co. 5 del vigente ROUS.

Articolo 4 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile

L'attribuzione dell'incarico di responsabile avviene sulla base dei requisiti professionali, predeterminati per ciascuna posizione organizzativa.

Relativamente a posizioni organizzative **di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa** sono utilizzati, requisiti ritenuti idonei a individuare la professionalità adeguata, tra quelli indicati:

Generali

- superamento del periodo di prova;
- prestazione del servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno;
- non aver riportato sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, nel triennio precedente;
- non aver riportato la valutazione della prestazione con punteggio inferiore al 60% del massimo attribuibile nell'ultimo triennio;

Esperienza di lavoro

- direzione di Servizi/Uffici;
- gestione di risorse;
- tipologia di attività gestite;

Formazione professionale, in particolare, derivante da:

- livello scolastico;
- specializzazioni;
- formazione aggiuntiva;

Potenziale

- capacità di conseguire i risultati;
- attitudine a ruoli di gestione, come si evince, in particolare, dai comportamenti organizzativi;
- orientamento all'innovazione ed al miglioramento del lavoro in generale;
- capacità decisionali;
- propensione all'assunzione di responsabilità.

Articolo 5 - Attribuzione dell'incarico di responsabile

Il Segretario Generale propone al Sindaco che, tenuto conto dei requisiti professionali previsti e attraverso una analisi e specifica relazione che motiva la scelta, attribuisce l'incarico di responsabile della posizione organizzativa.

Nel caso in cui la scelta del responsabile coinvolga più collaboratori e, soprattutto, se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, nella relazione sono evidenziate, per ciascuno, le caratteristiche professionali e la relazione si conclude con la motivazione della scelta fatta.

L'incarico di responsabile di posizione organizzativa è attribuito con atto formale e motivato del Sindaco. In modo analogo si provvede al rinnovo.

In ogni caso spetta agli apicali dell'Ente l'incarico di Posizione organizzativa secondo quanto stabilito dal vigente ROUS.

Articolo 6 - Revoca dell'incarico di responsabile

A seguito di valutazione negativa, con riferimento ai risultati e alla prestazione distintamente considerati, nella misura inferiore a 50% del punteggio massimo attribuibile, il Sindaco, sentito il Segretario Generale revoca l'incarico attribuito, con atto formale e motivato.

Compete agli stessi soggetti, come del resto già previsto per l'iniziale attribuzione dell'incarico, valutare se permangono le condizioni per l'attribuzione di un nuovo incarico ad altro dipendente ovvero se, stante le mancanze riscontrate, sia più opportuno modificare o sopprimere la posizione organizzativa.

La revoca dell'incarico, sempre con atto formale e motivato, può avvenire anche a seguito di modifica o soppressione della posizione organizzativa.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Permangono in capo al dipendente le funzioni della categoria e profilo professionale di appartenenza.

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Collocazione della struttura (max 30 punti)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e dalla tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola il modello organizzativo:

1.1) Trasmissione di informazioni alle altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

1.2) Apposizione di visti o pareri

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

1.3) Effettuazione di specifiche attività per conto di altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

TOTALE	
--------	--

2) Complessità organizzativa - punteggio massimo 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite:

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti da 1 a 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti da 3 a 4	

Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	punti 5	
--	---------	--

2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	punti 0	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni	punti da 1 a 2	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	punti da 3 a 4	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre istituzioni	punti 5	

2.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 5% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 0	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 5% e 7%	punti da 1 a 2	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 7%	punti da 3 a 4	
Struttura dotata di istruttori direttivi	punti 5	

2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 0	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5% e il 7%)	punti da 1 a 4	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%)	punti da 5 a 7	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti da 8 a 10	

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

Certezza e stabilità normativa	punti 0	
Frequente variabilità normativa	punti da 1 a 2	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	punti da 3 a 4	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	punti 5	

TOTALE	
---------------	--

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

3.1) Competenza manageriale e professionale richiesta

Competenze di tipo generico	punti 0	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	punti da 1 a 2	
La posizione, al suo interno, si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità	punti da 3 a 4	
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	punti 5	

3.2) Grado di specializzazione richiesto

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	punti 0	
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	punti da 1 a 2	
Attività che richiede specifica professionalità	punti da 3 a 4	
Attività che richiede specifici titoli di studio	punti 5	

TOTALE

4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 35)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna delle ricorrenze (a eccezione della prima voce)

Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
Amministrazione del patrimonio	
Erogazione di sovvenzioni o contributi	
Tutela e valorizzazione ambientale	
Servizi al cittadino	
Gestione del contenzioso	
Attività di studio e progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Attività impositiva	
Assistenza agli organi politici	
Controllo del territorio	
Rapporto con gli organi giudiziari	
Comunicazione istituzionale	

TOTALE

5) Rilevanza strategica punteggio max 5

Azioni che non richiedono alcuna rilevanza strategica né in riferimento agli obiettivi politici dell'ente né in riferimento alle priorità dell'Amministrazione	punti 0	
Azioni in stretta relazione agli obiettivi politici dell'Ente	punti da 0 a 2	
In relazione stretta alle priorità dell'Amministrazione	punti da 0 a 2	
Attività in stretta relazione sia agli obiettivi politici dell'ente che alle priorità dell'Amministrazione	punti 5	

TOTALE

Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della struttura	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Autonomia gestionale	
5	Rilevanza strategica	
	TOTALE	

Fasce di attribuzione del valore di posizione

punti	Retribuzione di posizione
da 97 a 100	(€ 16.000,00)
da 90 a 96	(€ 13.500,00)
da 80 a 89	(€ 11.000,00)
da 70 a 79	(€ 8.000,00)
da 50 a 69	(€ 5.000,00)

CONCLUSIONE

Direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 13, comma 1, lettera a), C.C.N.L. 21 maggio 2018)

DIPENDENTE: (nome e cognome)

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO AL VALORE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA/100

Valore corrispondente pari ad euro.....

Data

Firma di chi effettua la graduazione della posizione organizzativa.