

METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PREMESSA

Le disposizioni del nuovo CCNL (come già il precedente) prevedono (art. 13) l'istituzione delle posizioni organizzative con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Inoltre, laddove gli enti siano privi di dirigenza, tali posizioni sono riconosciute "ai responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente" (art. 17).

L'art. 15, comma 2 dello stesso C.C.N.L., inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità), sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità vi è l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

I metodi comunemente diffusi si fondano sull'attribuzione, alla posizione, di punteggi che riguardano, nel complesso, tutti i fattori tipici della direzione, cioè quelli che ne giustificano l'istituzione, con il rischio di banalizzarne la valorizzazione, come: grado di autonomia, dimensione gestite, personale assegnato, rilevanza esterna, ecc.

E' evidente, infatti che, nel complesso, ciascuna posizione riveste tutte queste caratteristiche e non è così agevole determinarne una reale graduazione, in senso oggettivo.

La scelta metodologica proposta è quella della "graduazione" delle posizioni attraverso la "graduazione" delle funzioni che le compongono.

Si procede quindi alla individuazione delle funzioni principali e alla valorizzazione economica di ciascuna di esse, mediante l'utilizzo di parametri. Conseguentemente, il valore economico delle posizioni organizzative si ottiene dalla somma dei valori di ciascuna funzione assegnata.

CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il Comune di Predore riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 15 del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018, in relazione alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
2. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
3. Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti, prima dell'assegnazione degli incarichi di posizione, l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:
 - a. **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con le altre aree dell'ente.
 - b. **Complessità operative o strutturali**, riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, sia con riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.
 - c. **Esposizione a rischio o contenzioso**, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento).
 - d. **Attività di accertamento o sanzionatoria**, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti.
 - e. **Attività di controllo e presidio**, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.
 - f. **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.
 - g. **Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento sia all'entrata che alla spesa.
4. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria D è di € 16.000,00.
5. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria C è di € 9.500,00.
6. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
7. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.
8. L'Amministrazione individua il budget a disposizione per la retribuzione di posizione e di risultato nell'ambito delle risorse a tal fine destinate nell'anno 2017, come previsto dal CCNL vigente. Qualora l'incremento di tale budget, definito dalla Giunta Comunale, non trovi capienza nel tetto delle risorse previste dall'art. 23 c2 D.Lgs 75/2017, questo ampliamento deve essere oggetto di preventiva contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, fatto salvo l'utilizzo della facoltà prevista dall' art. 11 L 12/2019 (art. 11 bis D.Lgs 135/2018).

ELENCO DELLE FASI IN CUI SI ARTICOLA LA METODOLOGIA

L'INDIVIDUAZIONE DELLE FUNZIONI

Ai fini della graduazione alle singole posizioni organizzative, l'Ente individua le seguenti "funzioni omogenee":

Gestione del personale aspetti economici

Gestione del personale aspetti giuridici

Rapporto con gli organi istituzionali

Segreteria

Servizi demografici, elettorale, leva e stato civile

URP – protocollo

Contratti

Pubblica istruzione, sport e tempo libero

Biblioteca comunale e cultura

Servizi sociali

Polizia locale

Bilancio e programmazione economica

Ragioneria gestione entrata

Ragioneria gestione uscita

Rapporti con tesoreria

Gestione tributi

Economato

Società partecipate e controllo di gestione

Patrimonio beni mobili

Commercio e eventi

Servizi informatici

Lavori pubblici

Protezione civile

Manutenzione patrimonio

Ecologia, ambiente, servizio igiene ambientale

Urbanistica SUE

SUAP attività produttive

Edilizia privata

Patrimonio beni immobili

Attività di controllo e presidio, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni.

CONFIGURAZIONE DEL SISTEMA DI CALCOLO

1	valore massimo		da inserire	In relazione alla disponibilità dell'ente
2	valore minimo		da inserire	È il valore indicato dall'art. 15, comma 2 del CCNL
3	differenza		calcolo	si ottiene dalla differenza tra val. massimo e val. minimo (riga 1- riga 2) ed esprime il range entro cui può collocarsi il valore della posizione
4	n. di funzioni individuate nell'ente		da inserire	è il numero delle funzioni che l'ente ha individuato e che saranno distribuite tra le posizioni organizzative.
5	n. di posizioni organizzative		da inserire	è il numero delle posizioni organizzative da attribuire
6	media di funzioni per P.O.		calcolo	è il numero medio delle funzioni. Si ottiene dividendo il numero delle funzioni per le posizioni organizzative (riga 4 / riga 5)
7	valore medio di una funzione		calcolo	è il valore medio che viene attribuito a una funzione in conseguenza dei valori precedenti. Si ottiene dividendo il valore massimo attribuibile per il numero delle funzioni (riga 3/ riga 6). Cioè, quanto varrebbe ciascuna funzione con il punteggio medio se tutte fossero distribuite uniformemente
8	punteggio medio di una funzione		da inserire	è il punteggio medio che si può attribuire a una funzione. Ha lo scopo di calcolare il valore dello scostamento in alto o in basso (in questo caso, utilizzando 7 fattori, con una scala da 0 a 6, il valore si ottiene moltiplicando 3 x 7)

ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

A ciascuna delle funzioni prima individuate viene attribuito un punteggio (da 0 a 6), per ogni fattore, prima individuato.

trasversalità	complessità operativa o strutturale	esposizione a rischio o contenzioso	accertamento o sanzioni	controllo e presidio	specializzazione professionale	responsabilità finanziaria in entrata / uscita	tot

Il totale così individuato esprime la cifra con cui la funzione concorre alla definizione del suo valore, che si ottiene secondo la formula seguente:

Valore medio

(riga 7 del punto precedente)

Punteggio medio

(riga 8 del punto precedente)

X totale del punteggio di funzione

VALORE DELLA POSIZIONE

Il valore della posizione organizzativa viene determinato dalla somma dei valori di ciascuna funzione attribuita.

In caso di modifiche organizzative che comportino una diversa distribuzione delle funzioni, il nuovo valore delle posizioni dovrà essere adeguato al valore delle funzioni attribuite.