



COMUNE DI POGGIBONSI

Provincia di Siena

Area delle posizioni organizzative

Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative
Definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei
relativi incarichi

1. Premessa

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite all'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento.

Le tipologie di posizione, come descritte dal Contratto nazionale di lavoro, sono le seguenti:

1. posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (di seguito definite: posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative);
2. posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, 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 (di seguito definite: posizioni di alta professionalità).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni della stessa tipologia (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi e che tengono conto delle diverse caratteristiche delle posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative rispetto a quelle di alta professionalità.

2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 10/32;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 10/32;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 6/32;
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 6/32.

Per le posizioni di alta professionalità, date le specifiche caratteristiche e natura di tali posizioni, il fattore indicato al precedente punto 2 è sostituito dal seguente:

2. **Professionalità richiesta**, che valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico, costituendo il valore professionale intrinseco della posizione. Il peso ponderale del presente fattore, per la sua rilevanza, è pari a 10/32.

Restano invece fermi, per le posizioni di alta professionalità, i restanti fattori di valutazione già previsti per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative.

3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione, per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso mediante un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 10 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 10 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 6 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 6 (max)
TOTALE	

Per le posizioni organizzative di alta professionalità, salvo il significato e i meccanismi di assegnazione dei valori minimi e massimi, come sopra descritti, la scheda di valutazione, per le ragioni già precisate, è articolata come da seguente tabella.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 10 (max)
Professionalità richiesta	Da 1 (min) a 10 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 6 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 6 (max)
TOTALE	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
Professionalità richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti</i>

	<i>(che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzative è approvata dalla Giunta, su proposta dell'OIV o Nucleo di valutazione.

4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata, sia per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità, in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente (sia per quelle con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità), l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 500,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare e fermo restando l'importo minimo stabilito dal CCNL.

5. Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Il dirigente di riferimento conferisce gli incarichi di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 21/08/2018 al personale dipendente del Comune di Poggibonsi appartenente alla categoria D.

L'incarico non può essere inferiore all'anno ed eccedere la durata massima prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo ed è rinnovabile anche più volte, con le medesime modalità. Incarichi di durata inferiore all'anno dovranno essere adeguatamente motivati. L'incarico comunque cessa al termine del mandato amministrativo.

Il dirigente, ai fini della scelta dei dipendenti cui conferire l'incarico, ha facoltà di promuovere un interpello tra i dipendenti, volto a promuovere la presentazione di candidature, ferma restando la natura essenzialmente fiduciaria della scelta.

A tale fine vengono considerate la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, tenuto anche conto, in caso di incarico su posizione con responsabilità di direzione di unità organizzative, della complessità delle funzioni e dei compiti attribuiti alla struttura organizzativa.

Vengono altresì considerati i requisiti culturali posseduti dal dipendente, nonché le attitudini e le capacità professionali da questi dimostrate, anche alla luce dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi tenuti nell'esecuzione di precedenti incarichi o nello svolgimento delle attività e dei compiti assegnati. Si tiene conto, infine, anche dell'esperienza professionale complessivamente maturata in precedenza dal dipendente, anche fuori dall'Ente.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato nei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale;
- rotazione straordinaria prevista dal piano anticorruzione;
- per gli effetti derivanti dall'applicazione di sanzioni disciplinari.

6. Rapporto tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, costituito secondo le disposizioni dei vigenti contratti collettivi di lavoro, ogni anno sarà destinato a risultato una quota pari al 15% delle risorse complessivamente disponibili, salvo diverso atto di indirizzo espresso dalla Giunta Comunale.

Criteri e modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi dell'area delle posizioni organizzative verranno definiti all'interno del sistema unico di valutazione della performance.