METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.70 del 30/05/2019

PREMESSA

Le disposizioni del nuovo CCNL (come già il precedente) prevedono (art. 13) l'istituzione dell'Area 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 "i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente" (art. 17).

L'art. 15, comma 2 dello stesso CCNL, 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 si procede 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 Palau riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 15 del CCNL 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 altri settori dell'ente.
   b. **Numero delle risorse umane assegnate** per ciascuna funzione
   c. **Complessità operative o strutturale**, 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.
   d. **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).
   e. **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
   f. **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.
   g. **Specializzazione professionale,** relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.
   h. **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. La pesatura di ciascuna Posizione Organizzativa è di competenza del Nucleo di valutazione, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ente.
6. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione delle posizioni interessate o per ciascuna di esse, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune delle predette.
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 e non oltre un mese dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.
8. L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive e determinando il relativo ammontare, nei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente in materia, in sede di assegnazione degli obiettivi. Tenuto conto dell'attuale organizzazione dei Servizi dell'Ente, l'importo percentuale della retribuzione di risultato, a termine del procedimento di valutazione, sarà erogato nella misura massima del 25% dell'ammontare a ciò destinato. Le eventuali economie derivanti dal mancato o minore riconoscimento di tale indennità in favore di uno o più titolari incaricati saranno erogate, in quota parte, in favore degli altri titolari di p.o.

ELENCO DELLE FASI IN CUI SI ARTICOLA LA METODOLOGIA

1. **L'individuazione delle funzioni**

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

Gestione del personale
Servizi demografici, elettorale, leva e stato civile
Servizi sociali
turismo
Bilancio
Tributi
Manutenzioni
Lavori pubblici
Urbanistica
Suolo pubblico
demanio
Servizi informatici
URP - sportello del cittadino
Affari generali
SUAPE
Ambiente
pubblica istruzione, refezione, trasporto scolastico, asilo nido
Ragioneria / economato
Polizia locale
Comunicazione (gestione sito e social)
Tutela paesaggio
biblioteca comunale e cultura
protocollo e notifiche
marketing
informatica
bandi e appalti
sport
manifestazioni ed eventi
informagiovani
caccia
notifiche
accoglienza
porto turistico

2. Configurazione del sistema di calcolo (a titolo esemplificativo i dati facoltativi)

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 4). 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 5, il valore si ottiene moltiplicando 3 x 7)

3. Attribuzione del punteggio

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

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

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

$$\frac{\text{Valore medio (riga 7 del punto precedente)}}{\text{Punteggio medio (riga 8 del punto precedente)}} \times \text{totale del punteggio di funzione}$$

4. 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.

Eventuali importi che residuano dalla suddetta ripartizione possono:

- essere nuovamente parametrati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori attribuiti;

oppure

- destinati a incrementare il Fondo risorse decentrate a termini del 15, c. 7, CCNL;

oppure

- incrementare la quota della retribuzione di risultato (tale opzione non è espressamente prevista, ma si desume dal concetto di unicità delle due voci, posizione e risultato).