

COMUNE DI MORETTA

Provincia di Cuneo



**METODOLOGIA DI PESATURA E
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

Sommario

- 1. Premessa**
- 2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative**
- 3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema**
- 4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione**

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 dall'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento (trattasi, esclusivamente, di posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) del citato CCNL del 21.05.2018). 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 (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 effettuato attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative

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

1. Assegnazione personale (n. risorse)
Consistenza delle risorse umane affidate con cui si apprezza la dimensione delle risorse umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione in relazione al complesso delle risorse umane di cui dispone l'Ente ed in comparazione con quelle gestite da altre posizioni.
2. Complessità delle dinamiche relazionali che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne ed esterne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura, da un lato il quoziente della rilevanza infraorganizzativa della posizione, con riguardo al grado di trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni, ma anche la rilevanza esterna della posizione ovvero l'impatto e l'incidenza sulla popolazione.
3. Assegnazione budget
Consistenza delle risorse affidate, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrate e spesa), direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.
4. Assegnazione servizi (complessità tecnica – strategicità)
Complessità e dimensione dei compiti affidati, attraverso il quale si 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 relazione 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. In tale fattore rientra anche 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 e la sua strategicità in rapporto alle altre posizioni.

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

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità)

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Massimo 10 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Da 10 a 20 punti
Oltre i 4 dipendenti	Da 20 a 30 punti

COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	Massimo 10 punti
Da 400.001 Euro a 1.000.000 Euro	Da 10 a 20 punti
Oltre 1.000.000 di Euro	Da 20 a 30 punti

SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Massimo 20 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 60 punti	Da 5.000 a 8.000 Euro
Da 61 a 80 punti	Da 8.001 Euro a 11.000 Euro

Da 81 a 100 punti	Da 11.001 Euro a 16.000 Euro
-------------------	------------------------------

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 in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00

Nelle ipotesi di cui all'art. 13 co. 2 dello stesso CCNL ovvero l'assegnazione della posizione organizzativa a dipendenti di cat. C o B, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura è fissata in € 9.500,00. Il valore minimo è invece fissato in € 3.000,00.

Considerato che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, o ad € 3.000,00 nell'ipotesi di cui all'art. 13 co. , 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 (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00/3.000,00).