

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il contratto collettivo nazionale prevede che gli incarichi di posizione organizzativa si distinguano in gestionali e professionali, in relazione al contenuto delle prestazioni ed alle relative responsabilità per:

- a) lo svolgimento di attività 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 istituzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

1. ELEMENTI GENERALI DI VALUTAZIONE

In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi di funzioni di direzione di unità organizzative nonché per incarichi di alta professionalità e specializzazione, è utilizzato un sistema di graduazione basato sui seguenti elementi generali di valutazione:

A) Funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità

A.1) **COMPETENZE PROFESSIONALI:** *valore ponderale 200*

A.1.1) Conoscenze tecniche, amministrative e gestionali:

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi

A.1.2) Periodo necessario per acquisire l'esperienza richiesta:

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o studi.

A.1.3) Frequenza dell'aggiornamento

Esprime l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

A.2) **COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE** *valore ponderale 250*

A.2.1) Complessità e variabilità dei compiti:

Indica la dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nell'attività dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi, nonché dalla differenziazione dei processi amministrativi.

A.2.2) Autonomia operativa e decisionale

ALLEGATO B

Esprime l'ampiezza delle funzioni dirigenziali affidate, in termini di differenziazione degli ambiti di intervento e tiene anche conto dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

A.2.3) Risorse umane gestite

Valuta le risorse umane che il titolare della posizione organizzativa è chiamato a coordinare per attuare gli obiettivi assegnati alla posizione.

A.2.4 e A.2.5) Complessità delle relazioni interne ed esterne

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nello svolgimento dell'incarico.

* * *

A.3) RESPONSABILITÀ

A.3.1) Responsabilità di procedimenti o direzione di fasi di procedimento

Esprime la responsabilità derivante dalla cura dei procedimenti amministrativi per lo svolgimento della funzione propria dell'incarico attribuito.

A.3.2) Responsabilità diretta

Esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva – soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi – collegato alla tipologia di atti assunti, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata.

A.3.3) Responsabilità indiretta

Esprime il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri

B) Incarichi di alta professionalità e specializzazione

Per gli incarichi di alta professionalità e specializzazione, si propongono, invece, i seguenti fattori generali di graduazione basati sui seguenti elementi generali di valutazione.

Al fine di consentire una migliore valutazione dei predetti elementi, ciascun fattore è declinato in ulteriori sub fattori valutativi:

B.1) COMPETENZE PROFESSIONALI: *valore ponderale 200*

B.1.1) Conoscenze tecniche, amministrative e gestionali:

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o studi.

B.1.2) Periodo necessario per acquisire l'esperienza richiesta:

Valuta il grado di complessità professionale che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli con particolare riferimento al periodo necessario per acquisire l'esperienza richiesta.

B.1.3) Frequenza dell'aggiornamento

Esprime l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

B.2) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE: *valore ponderale 250*

B.2.1) Complessità e variabilità dei compiti:

Indica il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili, che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli.

B.2.2) Autonomia operativa e decisionale

Esprime, con riferimento ai compiti assegnati, il grado di autonomia operativa e decisionale con cui l'incaricato è chiamato ad eseguirli.

B.2.3) Risorse umane gestite

Indica le risorse umane che il titolare della posizione organizzativa è chiamato a coordinare per attuare gli obiettivi assegnati alla posizione.

B.2.4 e B.2.5) Complessità delle relazioni interne ed esterne

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nello svolgimento dell'incarico.

B.3) RESPONSABILITA': *valore ponderale 150*

B.3.1) Responsabilità di procedimenti o direzione di fasi di procedimento

Esprime la responsabilità derivante dalla cura dei procedimenti amministrativi per lo svolgimento della funzione propria dell'incarico attribuito.

B.3.2) Responsabilità diretta

Esprime il livello delle responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno.

B.3.3) Responsabilità indiretta

Esprime il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti

2. DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO DELLA POSIZIONE

Il direttore generale data una scala da 100 a 600 correlata al valore minimo e massimo della retribuzione di posizione come di seguito indicato:

PESO DELLA POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
100	5.000,00 (valore minimo garantito)
600	16.000, 00 (valore massimo)

determina il valore economico della posizione utilizzando un "valore-punto".

Definita indennità massima attribuibile ad integrazione del minimo garantito pari ad €11.000,00

(€ 16.000,00 - €5.000,00) il valore punto è così definito:

$$11.000,00/600-100 = 22,00 \text{ (valore -punto)}$$

In particolare, dato un valore ponderale ad ogni singolo "fattore" di valutazione, che si articola a sua volta in "sub- fattori valutativi", il giudizio è dato effettuando una valutazione per ogni singolo sub – fattore, usando una scala da 1 a 100 dove 1 è "non rilevante" e 100 "elevato". Si ottiene un punteggio per singolo "sub-fattore"; la media dei punteggi dei sub-fattori definisce il peso complessivo del "fattore" valutato. Ciascun giudizio è moltiplicato per il fattore di valutazione ed è diviso per 100.

Definito il "peso della posizione" quale somma dei diversi "fattori", questo viene utilizzato per definire indennità massima attribuibile ad integrazione del minimo garantito secondo la seguente formula:

$$(\text{"peso posizione"} - 100) * \text{valore-punto} = \text{indennità massima attribuibile}$$

Sommando al minimo garantito l'importo dell'indennità massima attribuibile ad integrazione del minimo garantito si ottiene il valore economico della posizione attribuita.

Si riporta di seguito l'esempio di schede valutative relative alla retribuzione degli incarichi costruite sulla base dei criteri sopra esposti:

ALLEGATO B

INCARICO PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI DI DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE COMPLESSITA'				
indennità massima	indennità minima (garantita)	indennità massima attribuibile ad integrazione del minimo garantito		val. punto
€ 16.000,00	€ 5.000,00	€ 11.000,00		22,00
applicazione				
	indennità garantita	indennità attribuibile ad integrazione del minimo garantito	indennità complessiva	peso posizione
	€ 5.000,00	€ 11.000,00	€ 16.000,00	600
Fattore		Fattori valutativi	Giudizio	
1. Competenze professionali	200	1.1 Conoscenze tecniche, amministrative e gestionali	100	200
		1.2 Periodo necessario per acquisire l'esperienza richiesta	100	200
		1.3 Frequenza dell'aggiornamento	100	200
		Media		200
2. Complessità organizzativa e funzionale	250	2.1 Complessità e variabilità dei compiti assegnati	100	250
		2.2 Autonomia operativa e decisionale	100	250
		2.3 Risorse umane gestite	100	250
		2.4 Complessità delle relazioni interne	100	250
		2.4 Complessità delle relazioni esterne	100	250
		Media		250
3. Responsabilità	150	3.1 Responsabilità di procedimenti o direzione di fasi di procedimento	100	150
		3.2 Responsabilità diretta	100	150
		3.3 Responsabilità indiretta	100	150
		Media		150
Totale	600			600

INCARICO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'				
indennità massima	indennità minima (garantita)	indennità massima attribuibile ad integrazione del minimo garantito		val. punto
€ 16.000,00	€ 5.000,00	€ 11.000,00		22,00
applicazione				
	indennità garantita	indennità attribuibile ad integrazione del minimo garantito	indennità complessiva	peso posizione
	€ 5.000,00	€ 11.000,00	€ 16.000,00	600
Fattore		Fattori valutativi	Giudizio	
1. Competenze professionali	200	1.1 Conoscenze tecniche, amministrative e gestionali	100	200
		1.2 Periodo necessario per acquisire l'esperienza richiesta	100	200
		1.3 Frequenza dell'aggiornamento	100	200
		Media		200
2. Complessità organizzativa e funzionale	250	2.1 Complessità e variabilità dei compiti assegnati	100	250
		2.2 Autonomia operativa e decisionale	100	250
		2.3 Risorse umane gestite	100	250
		2.4 Complessità delle relazioni interne	100	250
		2.4 Complessità delle relazioni esterne	100	250
		Media		250
3. Responsabilità	150	3.1 Responsabilità di procedimenti o direzione di fasi di procedimento	100	150
		3.2 Responsabilità diretta	100	150
		3.3 Responsabilità indiretta	100	150
		Media		150
Totale	600			600