comune di canicattini bagni (SR)

Settore primo – Gestione giuridica del personale

Criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative

(approvati con delibera di G.C. n. 54 del 3-3-2008)

**Determinazione dei criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e per la graduazione delle relative retribuzioni**

(artt. 8-11 del C.C.N.L. 31-3-1999; art. 15 C.C.N.L. 22-1-2004).

**PREMESSO:**

* che l’art. 8 del C.C.N.L. 31-3-1999 prevede l’istituzione di posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di risultato e di prodotto, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
* che tali posizioni possono essere assegnate a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all’art. 9 del C.C.N.L. 31-3-1999;
* che – per i comuni privi dell’area della dirigenza – l’art. 15 del C.C.N.L. 22-1-2004 dispone l’automatico aggancio delle posizioni organizzative agli incarichi di direzione delle strutture apicali di massima dimensione, come individuate dall’ordinamento organizzativo dell’Ente;
* che l’art. 10 del C.C.N.L. 31-3-1999 attribuisce ai titolari di posizione organizzativa il trattamento accessorio dell’indennità di posizione, di importo annuo lordo variabile fra un minimo di € 5.164,57 e un massimo di € 12.911,42;
* che, ai sensi del citato art. 10, ciascun Ente stabilisce la graduazione delle retribuzioni di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate;
* che ai sensi dell’art. 16, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. 31-3-1999, richiamato dall’art. 8 del C.C.N.L. 1-4-1999, la definizione dei criteri generali per la disciplina della valutazione delle posizioni organizzative e della relativa graduazione delle funzioni è oggetto di concertazione con la parte sindacale;
* che il modello relazionale della concertazione si distingue dalla contrattazione decentrata in quanto priva di carattere negoziale e volta alla semplice ricerca di posizioni quanto più possibile condivise, ma senza vincolo di accordo, in materie normalmente rientranti nell'autonomo esercizio dei poteri organizzativi del datore di lavoro pubblico;

**RILEVATO:**

* che la struttura organizzativa dell’Ente è composta da posizioni che si distinguono tra di loro per contenuti professionali diversi e che una corretta analisi e valutazione delle posizioni è la base per definire ogni tipo di politica di gestione delle risorse umane in chiave organizzativa;
* che la valutazione delle posizioni, attraverso la definizione di un insieme di criteri che consentano di stabilire a priori il valore relativo di una posizione e, quindi, la retribuzione di chi la ricopre, consente di: a) rendere flessibile il rapporto tra scelte tecnico organizzative e retribuzione; b) fornire alle scelte relative ai differenziali retributivi un fondamento quanto più possibile oggettivo e, comunque, una base analitica per facilitarne l'accettazione da parte dei destinatari;
* che, al di là dei dati identificativi delle posizioni (sempre suscettibili di mutamento in funzione del potere di auto-organizzazione dell’Ente), uno schema di valutazione uniforme e a carattere generale deve basarsi sulla misurazione, tramite parametri, del “peso” che ciascuna posizione (intesa come **somma di servizi e funzioni**) assume nel contesto organizzativo del Comune, tenuto conto:
  + del posizionamento nella struttura organizzativa
  + dei compiti e responsabilità propri della posizione
  + delle dimensioni quantitative della posizione
  + del profilo professionale, cioè dell'insieme di caratteristiche e di requisiti ideali per ricoprire efficacemente una posizione, con specifico riferimento al titolo di studio e all’esperienza professionale;

**CONSIDERATO** che ogni metodo di valutazione – anche se difficilmente idoneo a realizzare una totale e scientifica oggettività dell’analisi, in considerazione delle variabili che intervengono nel complesso rapporto individuo-organizzazione-contesto sociale-relazioni sindacali – tuttavia deve rinvenire una sua logica interna nel costante riferimento al principio di coerenza con le specifiche caratteristiche dell’Ente e con il programma politico dell’Amministrazione;

Tutto ciò premesso e considerato, viene adottata la seguente metodologia di valutazione:

|  |  |
| --- | --- |
| **A\_. SCELTA DEI CRITERI DI GIUDIZIO:** | **1:Complessità delle attività assegnate**, intesa come:   * Livello di innovazione delle norme di riferimento e margine interpretativo delle stesse; * Necessità di continuo aggiornamento e di riferimento a modelli teorici non immediatamente utilizzabili; * Natura delle nozioni richieste, con riferimento alla qualità-quantità di conoscenze complesse e specialistiche, di capacità di analisi e di sintesi, di esigenze di comunicazione orale e scritta, di predisposizione di provvedimenti non *routinari* e di personalizzazione degli interventi;   **2: Rilevanza dei contatti,** con riferimento:   * al livello di relazioni con il vertice politico e/o burocratico e di attivazione di procedure dalle quali derivano decisioni rilevanti per l’organizzazione (contatti interni) * al livello di relazioni esterne dirette e di funzioni di rappresentanza istituzionale dell’Ente, o che comportano l’attivazione e la gestione di procedure di negoziazione (contatti esterni);   **3: Responsabilità** gestionali interne ed esterne, intese come profili di responsabilità amministrative, organizzative, penali e di immagine cui risulta esposta la posizione direttiva nell’azione verso l’interno e l’esterno dell’Ente;  **.** |
| cioè dei fattori trasversali e presenti in ogni posizione organizzativa in misura diversa e precisamente: 🡺 |
|  |
| **B. VALORE DEI CRITERI DI GIUDIZIO: -** si propone di attribuire ai suddetti parametri un valore numerico complessivo di centoventi, suddividendo detto valore come segue:  A) Complessità: valore da zero a quaranta  B) Contatti: valore da zero a quaranta  C) Responsabilità: valore da zero a quaranta | |
| **C. ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE:**  La Giunta adotta annualmente, anche per mera conferma dello *status quo ante,*  la decisione in merito al numero delle strutture apicali da istituire o confermare e dei servizi, uffici e funzioni ricompresi in ciascuna di essa. Con lo stesso atto viene deliberata la quantificazione delle posizioni organizzative connesse a ciascuna posizione, contemperando le capacità di bilancio con i vincoli minimi e massimi fissati dall’art. 10, comma 2, del CCNL 31-3-1999 ( da € 5.164,57 ad € 12.911,42), con il seguente procedimento: a) predisposizione delle schede analitiche delle posizioni istituite, come da facsimile che segue; b) attribuzione del punteggio di cui alla lettera “B”, con riferimento al complesso dei servizi, uffici e funzioni assegnate; c) fissazione di due o più fasce retributive comprese nei suddetti limiti minimi e massimi, e articolazione delle indennità di posizione in modo che nella prima fascia vengano ricomprese le strutture apicali-posizioni organizzative che riportano un punteggio da 80 a 120; nella seconda quelle che riportano un punteggio da un minimo di 40 a un massimo di 79. Qualora una o più posizioni riportassero un punteggio inferiore a 40, la Giunta può istituire una terza fascia retributiva. | |

[**SCHEDA VALUTAZIONE .xls**](SCHEDA%20VALUTAZIONE%20.xls)