



COMUNE DI CERVASCA

CAP 12010 Provincia di Cuneo

**MANUALE SULLA
METODOLOGIA DI
GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

1. PREMESSA

Il presente documento descrive il metodo per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative del Comune in modo sistematico e formalizzato. Il processo di definizione delle posizioni organizzative si può schematicamente suddividere in due fasi:

- a. Definizione dei criteri per la graduazione di dette posizioni in relazione ai fattori di seguito analizzati (determinando, quindi, l'importanza relativa di una posizione rispetto ad un'altra);
- b. Definizione dei criteri e degli indicatori per l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto di lavoro.

Si costruisce in particolare ai punti 2 e 3 una base formalizzata e fondata sui criteri oggettivi che consentono di mettere a confronto e pesare le posizioni e il loro ruolo all'interno dell'organizzazione.

E' opportuno chiarire preliminarmente che il sistema di graduazione proposto non costituisce un sistema di valutazione delle persone, ma delle posizioni e dei ruoli all'interno dell'organizzazione aziendale.

Rappresenta quindi ad ogni effetto un dispositivo organizzativo aziendale e in nessun modo uno strumento di valutazione delle performance personali o del raggiungimento degli obiettivi.

Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria della complessità delle posizioni a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che riceveranno l'incarico di posizione.

La graduatoria delle posizioni organizzative va inteso come uno strumento relativamente dinamico (possibile aggiornamento annuale) e passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

2. LA METODOLOGIA PROPOSTA

2.1 IL QUADRO DI RIFERIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Le fonti di riferimento normativo della presente proposta sono:

- Le norme sulla graduazione delle posizioni organizzative previste dal contratto collettivo nazionale E.E.L.L. (persone dei livelli); in modo particolare si fa riferimento al C.C.N.L. 21.05.2018
- Il modello organizzativo approvato come definito nel Regolamento per il funzionamento per gli uffici ed i servizi ai sensi del D.lgs. 267/00.

2.2 IL METODO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Innanzitutto è necessario premettere che le posizioni organizzative devono svolgere funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa così come indicato negli articoli relativi ai responsabili di area cui si rimanda.

E' necessario graduare le posizioni attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda:

- L'esplicitazione dei criteri di graduazione;
- L'attribuzione dei pesi a ciascun criterio di graduazione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun criterio e per ciascuna posizione.

Criteri di graduazione

I criteri di graduazione generali e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati di seguito su base 100

Criteri generali di graduazione

A) *La consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate* fa riferimento:

- Risorse Umane gestite dalla posizione organizzativa: punteggio massimo **15 punti**

sino a 5 dipendenti	5 punti
da 6 a 9 dipendenti	10 punti
da 10 a 13 dipendenti e oltre	15 punti

- Risorse Finanziarie gestite dalla posizione organizzativa: punteggio massimo **40 punti** (suddivisi in **20 punti** per l'entrata e **20 punti** per la spesa)

sino a 500.000 euro	5 punti
da 500.001,00 euro a 1.500.000,00 euro	da 6 punti a 10 punti
da 1.500.000,00 euro a 3.000.000,00 euro	da 11 punti a 14 punti
fino a 4.500.000,00 euro e oltre	20 punti

Per questo parametro si prendono i dati del bilancio consuntivo.

B) *La complessità gestionale dell'unità organizzata assegnata* è determinata, da un lato, dalla molteplicità e dall'articolazione delle correlazioni esterne, dall'altro, dalla molteplicità e dall'articolazione delle interrelazioni interne tra gli "elementi" gestiti: punteggio massimo **20 punti**

B 1	Complessità dei servizi gestiti	massimo 5 punti
B 2	Complessità delle proposte, delle delibere di giunta e consiglio comunale	massimo 5 punti: <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>5 punti</u> specialistica ➤ <u>4 punti</u> elevata ma non specialistica ➤ <u>3 punti</u> mediamente specialistica ➤ <u>1 punto</u> atti di gestione ordinaria
		massimo 5 punti: <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>5 punti</u> (determinazione di elevato contenuto e responsabilità diretta con

B 3	Oggetto delle determinazioni / atti amministrativi caratterizzanti la posizione organizzativa	massima complessità tecnica) ➤ <u>4 punti</u> determinazione di discreto contenuto responsabilità diretta con discreta complessità tecnica ➤ <u>3 punti</u> determinazione di medio contenuto e responsabilità diretta, con media complessità tecnica ➤ <u>1 punto</u> determinazione di modesto contenuto e responsabilità diretta con modesta complessità tecnica
B 4	Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi / attività assegnati alla posizione organizzativa	massimo 5 punti: ➤ <u>5 punti</u> massima complessità ➤ <u>4 punti</u> discreta complessità ➤ <u>3 punti</u> media complessità ➤ <u>1 punto</u> modesta complessità

C) La responsabilità connessa all'incarico assegnato fa riferimento alle responsabilità tecnica, amministrativa e contabile connesse alle diverse posizioni.

Responsabilità giuridica amministrativa contabile e attività di elevato contenuto pianificatorio / progettuale	massimo 25 punti
--	-------------------------

Pesi e punteggi

Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.

In una scala graduata da 0 a 100 a ciascun fattore è stato attribuito un peso.
In particolare i pesi sono seguenti:

Pesi % dei criteri di graduazione

CRITERI GENERALE DI GRADUAZIONE	PESI %
A.Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	55
B.Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	20
C.Responsabilità connesse alla posizione	25
TOTALE	100

Di seguito viene riportata la scheda di graduazione che verrà utilizzata.

DENOMINAZIONE POSIZIONE			
CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 5 a 15	
	A2. Consistenza delle risorse economiche	Max 40 punti (suddivisi in 20 punti per l'entrata e 20 per la spesa)	
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità servizi gestiti	max 5 punti	
	B2. Complessità delle proposte delle delibera di giunta e di consiglio comunale caratterizzanti la posizione organizzativa.	max 5 punti	
	B3. Oggetto delle determinazioni / atti amministrativi caratterizzanti la posizione organizzativa	max 5 punti	
	B4. Complessità e variabilità del quadro normativo	max 5 punti	
C. Responsabilità connessa all'incarico assegnato		max 5 punti	
Totale punti		100	