



Comune di Cesena

Sistema di valutazione della posizione delle Posizioni Organizzative

Approvato con deliberazione G.C. n. 142 del 30/04/2019



Sommario

Processo..... 2

Workflow 2

Attori coinvolti 2

Strumenti..... 3

Determinazione della retribuzione di posizione 5

Processo

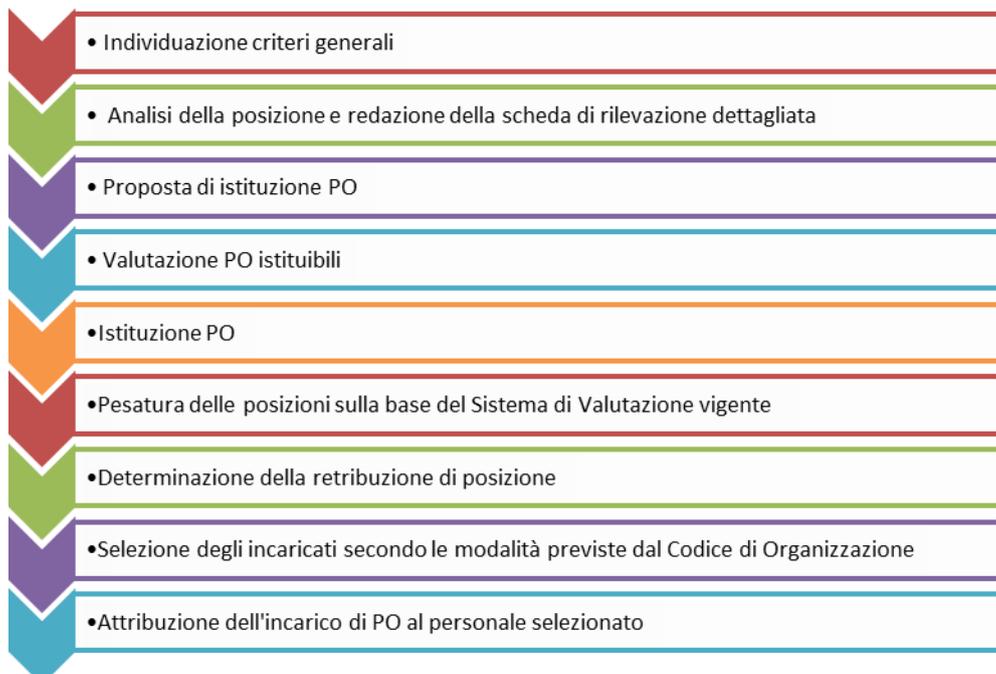
La Giunta definisce i criteri generali, gli indirizzi e le risorse per l'istituzione delle Posizioni Organizzative, a cui provvede il Segretario Generale, su proposta del Nucleo di Valutazione, come disciplinato dal Codice Organizzazione e Personale.

Ciascun dirigente formula la richiesta di istituzione per il proprio Settore e la sottopone al Segretario Generale, che, su proposta Nucleo di Valutazione (NdV) e con il supporto del settore competente in materia, procede all'individuazione delle Posizioni Organizzative (PO) da istituire.

A seguito dell'individuazione delle Posizioni Organizzative il Nucleo di Valutazione provvede alla pesatura e graduazione di ciascuna posizione in applicazione della metodologia di valutazione della posizione approvata dalla Giunta, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna PO.

Il Segretario Generale, con proprio atto e con il supporto del servizio competente, istituisce le PO e definisce la retribuzione di posizione spettante, conseguente alla valutazione espressa dal NdV, nel rispetto del CCNL e delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità a seguito della contrattazione decentrata, sulla base dei parametri individuati (§ Strumenti).

Workflow



Attori coinvolti

- **Giunta:** Definizione delle linee guida per l'istituzione di P.O., approvazione della metodologia di pesatura della posizione, definizione risorse;
- **Dirigenti:** Analisi della posizione da istituire con il supporto del Settore competente (job analysis), proposta di istituzione, attribuzione incarico;
- **Segretario Generale:** Analisi delle proposte pervenute dai dirigenti, istituzione PO, definizione della retribuzione di posizione spettante, con il supporto del NdV e della struttura tecnica competente;
- **Nucleo di Valutazione:** Proposta posizioni organizzative da istituire e pesatura delle singole posizioni;
- **Servizio competente in materia di organizzazione:** Supporto ai dirigenti, al Nucleo di valutazione e al Segretario Generale nelle attività connesse all'applicazione della metodologia;
- **OO. SS.:** criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi delle Posizioni organizzative, criteri per la graduazione delle PO, definizione delle risorse annualmente destinate alle PO .

Strumenti

La valutazione della posizione viene effettuata attraverso due fasi:

- la prima è l'analisi della posizione, che viene eseguita dai dirigenti, attraverso la compilazione di una scheda di dettaglio (Allegato A), presentata contestualmente alla richiesta di istituzione della posizione.

Nella prima fase, per ciascuna posizione, vengono analizzate le principali caratteristiche del ruolo - tenendo conto degli indirizzi espressi dalla Giunta per la definizione dell'assetto delle PO - attraverso una descrizione dettagliata, strutturata sulla base delle aree di interesse e dei fattori associati a ciascuna di esse.

- la seconda fase riguarda in primo luogo la valutazione generale delle richieste pervenute, la loro aderenza agli indirizzi ricevuti, la complessità e la rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa proposta. Questa fase si conclude con la proposta del NdV delle posizioni da istituire, per ciascuna delle quali viene

effettuata la pesatura attraverso l'assegnazione di punteggi alle aree secondo una suddivisione individuata nel Modello di pesatura (allegato B).

Aree		Fattori	
FINALITA'	<i>La "ragion d'essere" e le responsabilità della "posizione"; ovvero quali prodotti / servizi vengono realizzati e da quali Clienti, interni o esterni all'Ente, vengono utilizzati/fruiti</i>	1.1 Processi	attività assegnate e chiaramente definite per la posizione
		1.2 Prodotti / Servizi	servizio o prodotto formalizzati, con proprio valore d'uso ed una specifica finalità riconosciuti da un Cliente, esterno o interno
		1.3 Destinatari / Utenti	utilizzatore esterno o interno all'Ente di un prodotto formalizzato
AUTONOMIA E CONTROLLO (deleghe)	<i>L'autonomia operativa (grado di...) e decisionale che la struttura sovraordinata delega e le conseguenti responsabilità, nonché il coordinamento ed il controllo richiesti dalle attività gestite</i>	2.1 Autonomia	grado di autonomia operativa e decisionale delegato alla "posizione"
		2.2 Controllo e coordinamento	grado di integrazione e di supervisione richiesto dalla "posizione"
SAPERE	<i>L'insieme delle conoscenze disciplinari e delle capacità gestionali e manageriali richieste dalla "posizione"</i>	3.1 Specializzazione	conoscenze tecniche e amministrative relative a determinate aree tematiche
		3.2 Competenze	capacità gestionali e manageriali richieste prioritariamente dal ruolo
RISORSE	<i>L'insieme delle leve economiche, tecnologiche, strumentali ed umane assegnate alla "posizione" per la realizzazione dei prodotti / servizi di competenza</i>	4.1 Economiche e tecnologiche	le risorse economiche e tecnologiche gestite (ovvero che non configurano semplici strumenti di lavoro; ad esempio, auto, impianti, macchinari, software specialistici, ecc.)
		4.2 Umane	le risorse assegnate alla "posizione"
		4.3 Servizi forniti da terzi	Gestione di convenzioni e/o contratti con cooperative/ associazioni/ altri Enti per servizi gestiti da terzi

Partendo dagli elementi descrittivi sopra riportati, si procede alla pesatura delle singole posizioni, tenendo conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali affidate. A ciascuna area è associato un punteggio massimo attribuibile, eventualmente suddiviso tra i fattori corrispondenti, e la somma di questi concorre a determinare il peso complessivo della posizione. Il peso massimo raggiungibile per ciascuna posizione è pari a 100.

L'attribuzione del peso compete al NdV, che valuta le caratteristiche delle posizioni descritte e determina il peso complessivo finale.

Nell'attribuzione della pesatura per le posizioni per le quali è prevista la gestione associata di servizi e attività, con particolare riferimento all'Unione dei Comuni Valle del Savio o laddove le funzioni presentino una maggiore complessità che comporti un aumento significativo delle attività assegnate, dovuta alla gestione di funzioni anche per tale Ente e/o per gli altri Comuni convenzionati, è previsto un coefficiente di rivalutazione del peso per alcuni fattori, pari a 1.2, per evidenziare come su quella posizione alcuni specifici elementi abbiano un impatto maggiore.

I fattori per i quali è previsto il coefficiente di rivalutazione sono:

- 1.1. Processi
- 1.3 Destinatari / Utenti
- 2.1 Autonomia (limitatamente all'indicatore e) deleghe)
- 2.2 Controllo e coordinamento (limitatamente all'indicatore b) Interfunzionalità)
- 3.2 Competenze (limitatamente all'indicatore a) Trasversali)
- 4.3 Servizi forniti da terzi

Determinazione della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione da assegnare è definita a seguito dell'istituzione delle posizioni organizzative, tenuto conto delle risorse disponibili, del numero delle posizioni stesse e della pesatura attribuita a ciascuna. La retribuzione assegnata è quella corrispondente alla fascia entro la quale si colloca il punteggio ottenuto nella pesatura.

Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad **interim** relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione spettante per la posizione organizzativa

oggetto dell'incarico ad interim, nel rispetto del CCNL e effettuata secondo quanto previsto dal presente sistema di valutazione della posizione.

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso l'Unione dei comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato, sono corrisposte secondo quanto previsto nel CCNL vigente, come di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente capoverso possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente capoverso, di importo non superiore al 30% della stessa.

La maggiorazione viene riconosciuta nelle situazioni in cui il titolare di PO abbia la responsabilità della funzione per tutti gli Enti convenzionati, con un comando/assegnazione funzionale in percentuale presso gli stessi, e solo nel caso in cui non sia presente una analoga posizione sulla medesima funzione negli Enti.

La maggiorazione viene ripartita in proporzione tra gli Enti convenzionati.

Nella tabella seguente sono indicate le fasce di punteggio con la retribuzione di posizione corrispondente.

FASCIA	PESATURA POSIZIONE		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
	DA	A	
I	---	51	€ 5.500,00
II	52	55	€ 6.000,00
III	56	59	€ 6.500,00
IV	60	63	€ 7.000,00
V	64	67	€ 7.500,00
VI	68	71	€ 8.000,00
VII	72	75	€ 8.500,00
VIII	76	79	€ 9.000,00
IX	80	83	€ 9.500,00
X	84	90	€ 10.500,00
XI	91	100	€ 12.500,00