



OGGETTO: criteri per la graduazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13-14-15 del Ccnl 21/5/2018 – testo coordinato e integrato approvato con determina n.394 del 17/4/2019 e modificato con determina n. 1498 del 10/12/2020

Le disposizioni del nuovo CCNL (come già il precedente) prevedono (art. 13) l'istituzione dell'Area delle posizioni organizzative con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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

L'art. 15, comma 2 dello stesso CCNL, inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità), sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, quale la Provincia, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Da ciò discende l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

La presente metodologia si fonda sull'attribuzione, ad ogni singola posizione, di punteggi che riguardano, nel complesso, tutti i fattori tipici della direzione, cioè quelli che ne giustificano l'istituzione.

Poiché il valore massimo di una posizione può essere fissato in 16.000 €, il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala centosessantesimale. e ogni sub-indicatore, su scala decimale.

I fattori tipici della direzione sono i seguenti:

1) RESPONSABILITA' DI BUDGET (Punteggio max. 10)

Rilevanza delle risorse finanziarie gestite (budget), in relazione al Peg dell'ente

Significatività del criterio:

- il livello del budget gestito è un indicatore della complessità delle funzioni gestite e della responsabilità connessa al loro esercizio;
- si terrà conto della responsabilità nella gestione delle risorse finanziarie, rappresentata dall'entità media del budget (entrate+spese) risultante dal bilancio triennale più aggiornato (alla data della pesatura), rispetto al dato complessivo dei budget assegnati alle P.O. (in tale valore non sarà ricompresa l'entità dell'anticipazione di tesoreria e del contributo alla finanza pubblica)

Punteggi da assegnare sulla base della percentuale di risorse economiche gestite

Da	a	punti
0,01%	2,99%	1,00
3,00%	5,99%	2,50
6,00%	10,99%	5,00
11,00%	15,99%	7,50
Da 16,00%		10,00

2) Personale diretto da ciascuna posizione. (Punteggio max. 10)

Significatività del criterio:

- si considera come indicatore di complessità della struttura il numero di personale diretto;
- il valore è rappresentato dal numero dei dipendenti assegnati alle p.o.;
- si prenderà in considerazione tutto il personale dipendente a tempo determinato e indeterminato sia a tempo pieno che part-time;
- per il personale che viene utilizzato da più servizi e da più titolari di posizione l'assegnazione avviene in base al criterio di prevalenza.

Punteggi da assegnare sulla base della numero di risorse di personale gestite

Criteri	Punti
Oltre 35	10
Da 10 a 35	7,5
Da 6 a 9	5
Fino a 5	2,5

3) Rilevanza per l'organizzazione interna

Il criterio: misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di trasversalità dei compiti rispetto alle restanti posizioni.

In tale criterio viene valutato anche il numero di uffici coinvolti per portare a termine il procedimento o il compito assegnato e il grado di complessità del rapporto con gli altri uffici. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la relazione con un altro ufficio è considerata a basso contenuto di complessità quando si realizza con un veloce (nel tempo) e semplice (rispetto al modo di raccolta, di routine) scambio di informazioni/servizi/utilità; quando, in altre parole, le esigenze di coordinamento sono limitate e soddisfatte facilmente. Viceversa la relazione è considerata ad alta complessità se per ottenere le informazioni/servizi/utilità è necessaria un'attività istruttoria preliminare e/o un processo di negoziazione e contrattazione delle modalità per raggiungere gli obiettivi; in altre parole, quando sono indispensabili criteri e azioni di coordinamento per rendere efficaci le attività. La numerosità delle relazioni con altri uffici non è valutata in termini assoluti ma in rapporto al numero di relazioni delle altre posizioni organizzative;
- per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come dalla tabella sotto riportata:

Punteggi da assegnare sulla base delle relazioni interne e il grado di complessità

Criteri	Punti
Alta complessità e relazioni numerose	10
Alta complessità e relazioni non numerose	7,5
Bassa complessità e relazioni numerose	5
Bassa complessità e poche relazioni	2,5

4) Rilevanza e complessità delle relazioni esterne con altre istituzioni con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'ente. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo;
- fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate e la loro complessità tecnica;
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base delle relazioni esterne e il grado di complessità

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	7,5
Media	5
Limitata	2,5

5) Rilevanza delle attività di erogazione diretta verso i cittadini. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- il criterio tende a premiare la rilevanza delle funzioni di line in quanto impegnate nella erogazione diretta dei servizi;
- alla valutazione conseguita corrisponderà il punteggio indicato nella tabella sotto riportata.

Punteggi da assegnare sulla base della rilevanza delle funzioni di line

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	6
Media	3
Limitata	1

6) Livello di discrezionalità richiesta per lo svolgimento dei compiti rispetto a prescrizioni legislative, regolamenti e direttive dell'Amministrazione. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- considera come rilevante il grado di autonomia decisionale rispetto alla definizione dei compiti e tende ad individuare la rilevanza del grado di routinarietà rispetto alle eccezioni nell'espletamento dei compiti assegnati; maggiore routinarietà definisce compiti meno complessi;
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base della rilevanza del grado di discrezionalità

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	6
Media	3
Limitata	1

7) Dimensione del SAPERE connesso alla posizione: competenze specialistiche necessarie per gestire la struttura.

(Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti;
- accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come dalla tabella sotto riportata.

Punteggi da assegnare sulla base della rilevanza del grado di specializzazione e multidisciplinarietà

Criteri	Punti
Alta specializzazione e cognizioni di tipo multi-disciplinari	10
Alta specializzazione e cognizioni a basso livello di multidisciplinarietà	7,5
Bassa specializzazione e alte cognizioni di carattere multidisciplinare	5
Bassa specializzazione e cognizioni a basso livello di multidisciplinarietà	2,5

8) Rilevanza dell'attività di progettualità (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che necessitano di essere svolte attraverso gruppi di lavoro;
- si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base dei compiti di progetto

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	6
Media	3
Limitata	1

9) Mutamenti nella dinamica dei bisogni e della domanda. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la variazione della domanda porta una variazione nel livello qualitativo e/o quantitativo e nella tipologia dei servizi da offrire;
- alla valutazione conseguita corrisponderà il punteggio indicato nella tabella sotto riportata

Punteggi da assegnare sulla base della dinamica dei compiti di direzione

Criteri	Punti
Struttura soggetta a continui e/o comunque complessi mutamenti nella domanda e nei bisogni degli utenti (o nei problemi da affrontare)	10
Struttura soggetta a cambiamenti di rilievo che rendono complessa la gestione dei servizi	6
Struttura soggetta a limiti o scarsi cambiamenti nella domanda e nei bisogni	3
Struttura non soggetta a cambiamenti nella domanda o nei bisogni	1

10) Frequenza dei mutamenti normativi. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la variazione sostanziale delle normative di riferimento implica sia una costante attenzione all'aggiornamento delle competenze, che la tempestività delle azioni di riorganizzazione dei compiti e delle modalità gestionali;
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base della frequenza dei mutamenti normativi

Criteri	Punti
Cambiamento rilevante della normativa con necessità di profondo aggiornamento delle competenze	10
Cambiamenti rilevanti della normativa gestibili con le stesse competenze	6
Cambiamenti limitati di norme in un ambito di sostanziale non mutamento dell'assetto istituzionale	3
Relativa costanza delle norme in un ambito di sostanziale non mutamento dell'assetto istituzionale	1

11) RESPONSABILITA' VERSO L'INTERNO E/O VERSO L'ESTERNO

Significatività del criterio: prescindendo dalla responsabilità penale e disciplinare, che riguarda la totalità dei dipendenti, il criterio valorizza i tipi di responsabilità a cui i dipendenti sono maggiormente esposti in relazione ai servizi gestiti e alla loro natura pubblica. Si fa particolare riferimento alla presenza di responsabilità collegata alle principali azioni assegnate alla posizione. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- il criterio tende a valutare la presenza di fattori che rendono rilevante la responsabilità verso l'interno o verso l'esterno;
- alla valutazione conseguita corrisponderà il punteggio indicato nella tabella sotto riportata.

Punteggi da assegnare sulla base della responsabilità civile e contabile collegata alle azioni

Criteri	Punti
Molto elevate	10
Elevate	6
Medie	3
Limitate	1

12) Intensità delle deleghe dirigenziali

Significatività del criterio: poiché le deleghe dirigenziali riguardano in via prioritaria la gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, verranno attribuiti, con criterio proporzionale, massimo 10 punti in proporzione alla somma dei punteggi ottenuti nei criteri 1) e 2).

L'attribuzione del punteggio è piena in caso di totale assegnazione alla PO della gestione del budget e del personale relativo alla posizione medesima, e verrà proporzionalmente ridotto in caso di minori assegnazioni.

L'entità delle deleghe dovrà risultare dal provvedimento di assegnazione delle medesime.

13) Servizi a favore dei Comuni

Il percorso di ripristino del valore istituzionale delle Province comprende la possibilità di attivare servizi che potrebbero essere svolti a favore dei Comuni, elemento che viene sempre più promosso come "core business" della nuova Provincia.

Significatività del criterio: peso attribuibile ai servizi aggiuntivi erogati dall'Ente a favore dei Comuni, intendendosi per servizi non semplici attività di supporto ai Comuni, ma l'erogazione di uno o più servizi all'interno dei possibili erogabili: in via esemplificativa e non esaustiva:

servizio di RSPP

- servizio di comunicazione- stampa
- servizio di segreteria
- servizio di anticorruzione
- ufficio progettazione
- formazione associata
- servizio di verifica sismica dei progetti di edilizia privata
- servizio di progettazione per predisposizione di studi di fattibilità e di progetti di competenza dei Comuni con particolare riguardo alle opere di difesa del suolo, alle opere stradali e all'edilizia scolastica;
- servizio per il vincolo idrogeologico
- servizio di supporto in materia\ufficio di protezione civile
- SUA
- concorsi unici
- ufficio paghe
- servizio pianificazione e attuazione progetti europei
- servizio informatico
- servizio statistica
- ecc.

Il peso massimo attribuibile a tale criterio è di 40 punti, cui è ricollegabile l'aumento della retribuzione di posizione già posseduta fino a raggiungere 16.000€.

La valutazione di questo criterio verrà effettuata, col parere del Nucleo di valutazione, sulla base della complessità del servizio gestito e del numero di Comuni per cui viene organizzato il servizio associato.

FASCE DI PUNTEGGI E VALORI RETRIBUTIVI

La somma di tutti i punteggi conseguiti in ognuno dei criteri di pesatura darà luogo ad un punteggio complessivo, compreso in una delle fasce di punteggi sottostanti, cui vengono ricollegate le seguenti misure di retribuzione di posizione:

FASCE RETRIBUTIVE		
Da 60*	a 64,99	€ 5.000,00
Da 65	a 69,99	€ 6.100,00
Da 70	a 74,99	€ 7.100,00
Da 75	a 79,99	€ 8.100,00
Da 80	a 84,99	€ 9.100,00
Da 85	a 89,99	€ 10.100,00
Da 90	a 94,99	€11.100,00
Da 95	a 99,99	€ 12.100,00
Da 100	a 109,99	€ 13.100,00
Da 110	a 119,99	€ 14.100,00
Da 120	a 129,99	€ 15.100,00
Da 130	a 140	€ 16.000,00

*Inferiore a 60 : non ci sono i presupposti per attribuire la posizione organizzativa

Una volta effettuata la pesatura e definiti gli importi teoricamente attribuibili, i medesimi verranno riproporzionati sulla base:

- della somma complessivamente disponibile per retribuzioni di posizione, in applicazione dell'art.15, comma 4° del CCNL 21/5/2018
- della somma complessivamente disponibile in applicazione dell'art.67,1° comma, seconda frase, del CCNL 21/5/2018

I DIRIGENTI	IL SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
F.to Dott. Ugo Giudice	F.to Dott.ssa Rita Alfieri
F.to Dott. Iuri Menozzi	
F.to Ing. Gianpaolo Monteverdi	
F.to Dott. Andrea Ruffini	