

COMUNE DI BORNO

Provincia di Brescia



CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 1 OGGETTO

1. Nel presente documento vengono disciplinati i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, come istituite nell'Ente ai sensi dell'art. 13 del C.C.N.L. 21.05.2018, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di posizione.

ART. 2 PRINCIPI GENERALI

1. Nell'ambito dei valori minimi e massimi previsti dal C.C.N.L., le retribuzioni di posizione vengono determinate, sulla base dei criteri di cui al presente documento, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

2. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, viene tenuto conto dell'ampiezza e del contenuto delle funzioni delegate anche 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.

3. La graduazione delle posizioni organizzative va inteso come uno strumento relativamente dinamico e passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'Ente.

ART. 3 DEFINIZIONE DEL PROCESSO

Il processo di definizione delle posizioni organizzative è suddiviso in tre fasi:

1. individuazione all'interno dell'assetto organizzativo del Comune di Borno, ed in particolare dell'organigramma, delle posizioni organizzative e istituzione della posizione qualora non già presente;

2. 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);

3. definizione dei criteri e degli indicatori per l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto di lavoro.

L'obiettivo è quello di determinare un sistema di graduazione delle posizioni e dei ruoli all'interno dell'organizzazione e non di valutazione delle performance personali o del raggiungimento di obiettivi, partendo dall'analisi della complessità delle posizioni in base all'organizzazione che l'Ente si è dato senza alcuna valutazione legata alle persone che ricopriranno l'incarico.

ART. 4 SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:

- il Sindaco, che nomina con Decreto i Responsabili dei Servizi non assegnati al Segretario Comunale;
- il Segretario Comunale, che ha funzioni di proposta, per quanto concerne la definizione della metodologia e dei criteri;
- il Nucleo di Valutazione, che è tenuto alla validazione del sistema di graduazione;
- le Organizzazioni Sindacali, per quanto previsto dal C.C.N.L.;
- la Giunta Comunale che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia.

ART. 5 METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite:

- allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

Criteri generali di graduazione

I criteri generali di graduazione e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati nella seguente tabella.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	FATTORI SPECIFICI	PUNTEGGIO (MIN E MAX)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Complessità organizzativa	Gestione risorse umane (n. dipendenti)	da 1 a 5	
	Complessità e variabilità dei processi decisionali	da 1 a 10	
Trasversalità (responsabilità relazionale)	Relazioni interne (n. soggetti)	da 1 a 10	
	Relazioni esterne (n. soggetti)	da 1 a 10	
Complessità gestione risorse finanziarie (entrate e spese)	Gestione risorse finanziarie (ammontare risorse assegnate)	da 1 a 15	
Competenze e conoscenze richieste	Complessità del quadro normativo	da 1 a 10	
	Grado di responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	da 1 a 15	
Attività soggette a rischio/contenzioso	Livello di esposizione a rischio/contenzioso	da 1 a 10	
Rilevanza della posizione nell'ambito del programma politico-amministrativo e degli strumenti di programmazione dell'Ente	Nr. e peso degli obiettivi assegnati nel periodo di riferimento	da 1 a 15	
TOTALE		MIN. 10 MAX 100	

Applicata la pesatura le posizioni organizzative verranno collocate all'interno delle seguenti fasce.

FASCIA	PUNTEGGIO	IMPORTO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fascia A+	Punti da 95 a 100	Euro 16.000,00
Fascia A	Punti da 90 a 94	Euro 14.000,00
Fascia B	Punti da 85 a 89	Euro 12.000,00
Fascia C	Punti da 80 a 84	Euro 10.000,00

Fascia D	Punti da 70 a 79	Euro 9.000,00
Fascia E	Punti da 50 a 99	Euro 7.000,00
Fascia F	Punti da 40 a 49	Euro 6.000,00
Fascia G	Sotto i 40	Euro 5.000,00

Le posizioni collocate nella medesima fascia avranno la medesima retribuzione di posizione.

Gli importi delle retribuzioni di posizione effettivamente assegnati ai titolari di posizione organizzativa potranno essere tuttavia riproporzionati tenendo conto delle risorse annualmente disponibili, dei vincoli di bilancio e dei limiti posti al trattamento economico accessorio del personale, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal C.C.N.L.