

Metodologia di valutazione delle posizioni organizzative di livello non dirigenziale

Il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni locali 2016-2018, che modifica, tra l'altro, le disposizioni relative all'area delle posizioni organizzative.

L'articolo 13 del predetto CCNL del 21 maggio 2018, dispone che gli enti istituiscono 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.

Tali posizioni sono affidate esclusivamente alla responsabilità di personale di categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito secondo quanto disposto dall'articolo 14 del sopra citato CCNL del 21 maggio 2018.

Più in particolare, l'articolo 14 prevede che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a tre anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

L'articolo 15, infine, dispone che il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative di livello non dirigenziale è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto anche della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

In conformità a tali disposizioni contrattuali, l'Assemblea legislativa, con il Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria (approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 156 dell'11 settembre 2007 e modificato con deliberazioni n. 243 del 13 marzo 2008, n. 102 del 30 dicembre 2010, n. 391 del 19 novembre 2018, n. 1 dell'11 gennaio 2019 e n. 101 del 20 dicembre 2019), ha previsto che nell'ambito delle strutture dirigenziali possono essere istituite posizioni di livello non dirigenziale 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, denominate Sezioni;
- 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, denominate Posizioni organizzative professionali.

L'articolo 11, comma 1, lettera l) del sopra citato Regolamento di organizzazione, stabilisce che compete all'Ufficio di presidenza definire il numero complessivo di posizioni organizzative di

livello non dirigenziale, mentre l'articolo 6, comma 2, lettera f) della legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale), nonché l'articolo 12, comma 2, lettera f) del Regolamento di organizzazione, stabiliscono che spetta al Segretario generale provvedere all'individuazione delle posizioni di livello non dirigenziale, su proposta dei rispettivi dirigenti. L'Ufficio di presidenza, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera c) del Regolamento di organizzazione, definisce, infine, i criteri per la valutazione delle posizioni e delle prestazioni dirigenziali e non dirigenziali.

La valutazione delle posizioni (job evaluation) risponde all'esigenza di ponderare, all'interno delle organizzazioni, i contenuti e le finalità dei singoli ruoli e di verificare in che modo la singola posizione contribuisce al raggiungimento dei risultati dell'amministrazione.

La valutazione delle posizioni, attraverso la definizione di un insieme di criteri che consentono di stabilire a priori il valore di una posizione e, quindi, la retribuzione di chi la ricopre indipendentemente dalle caratteristiche della stessa persona, consente di limitare al massimo le irrazionalità.

La presente metodologia di valutazione delle posizioni organizzative si basa su tre fattori di valutazione, suddivisi a loro volta in otto sotto-fattori.

Il primo fattore di valutazione è la "Collocazione nella struttura" che considera, in particolare, il numero delle funzioni coordinate dalla posizione e la rilevanza della posizione rispetto ai fini dell'amministrazione.

Il secondo fattore di valutazione è la "Complessità organizzativa" e si riferisce, in particolare, al sistema delle relazioni in cui opera la posizione, alla tipologia delle attività gestite dalla posizione e alle competenze professionali necessarie per l'espletamento del ruolo.

Il terzo fattore di valutazione è la "Responsabilità" ed è collegato al grado di autonomia decisionale della posizione, alle risorse gestite e alla tipologia di utenza a cui è indirizzata l'attività della posizione.

I fattori di valutazione, i sotto-fattori e i relativi punteggi minimi e massimi attribuibili sono definiti nella scheda di valutazione di seguito riportata.

Fattore di valutazione	Sotto-fattore	Descrizione del sotto-fattore	Punteggio attribuibile	
			Min.	Max.
Collocazione nella struttura	Numero delle funzioni	La posizione coordina un numero elevato di funzioni	30	
		La posizione coordina un numero rilevante di funzioni	20	25
		La posizione coordina un numero limitato di funzioni	10	15
	Rilevanza della posizione	La posizione contribuisce in modo elevato al raggiungimento dei fini istituzionali	30	
		La posizione contribuisce in modo rilevante al raggiungimento dei fini istituzionali	20	25
		La posizione contribuisce in modo limitato al raggiungimento dei fini istituzionali	10	15

Punteggio massimo fattore “Collocazione nella struttura”			60	
Complessità organizzativa	Sistema delle relazioni	La posizione opera in un sistema organizzativo caratterizzato da un numero elevato di relazioni interne ed esterne	30	
		La posizione opera in un sistema organizzativo caratterizzato da un numero rilevante di relazioni interne ed esterne	20	25
		La posizione opera in un sistema organizzativo caratterizzato da un numero limitato di relazioni sostanzialmente interne	10	15
	Tipologia delle attività	La posizione gestisce attività prevalentemente disomogenee	30	
		La posizione gestisce attività prevalentemente omogenee	20	25
	Competenze	Elevate competenze professionali anche in ambito multidisciplinare	30	
		Rilevanti competenze professionali anche in ambito multidisciplinare	20	25
		Adeguate competenze professionali anche in ambito multidisciplinare	10	15
	Punteggio massimo fattore “Complessità organizzativa”			90
Responsabilità	Autonomia decisionale	La posizione opera con elevata autonomia nell’ambito di direttive generali	30	
		La posizione opera con rilevante autonomia nell’ambito di precise direttive	20	25
		La posizione opera con limitata autonomia nell’ambito di precise direttive	10	15
	Gestione delle risorse	La posizione gestisce risorse di elevata entità	30	
		La posizione gestisce risorse di rilevante entità	20	25
		La posizione gestisce risorse di modesta entità	10	15
	Tipologia di utenza	La posizione svolge attività indirizzate sia all’esterno che all’interno dell’amministrazione	30	
		La posizione svolge attività indirizzate prevalentemente	20	25

		all'interno dell'amministrazione		
Punteggio massimo fattore "Responsabilità"				90

Sul piano procedurale la metodologia prevede che ogni posizione organizzativa sia valutata ai fini della graduazione con la scheda sopra riportata nel momento della sua istituzione o nel caso di modifica delle competenze attribuite alla stessa.

Di seguito è riportata la scheda finale per l'attribuzione del punteggio complessivo alla posizione organizzativa e della relativa fascia retributiva.

Denominazione Sezione/Posizione organizzativa professionale	Fattore di valutazione	Punti
_____	Collocazione nella struttura	
	Complessità organizzativa	
	Responsabilità	
Punteggio totale		
Fascia retributiva		

Il punteggio totale di ciascuna posizione organizzativa è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai tre fattori di valutazione (Collocazione nella struttura, Complessità organizzativa e Responsabilità), a loro volta determinati dalla somma dei punteggi assegnati ai rispettivi sotto-fattori.

Il punteggio totale determina la fascia retributiva della posizione organizzativa.

Ad ogni fascia retributiva è attribuito un intervallo di punteggi come di seguito indicato.

Fasce retributive	Punteggi fasce
A	221 - 240
B	191 - 220
C	161 - 190
D	141 - 160
E	121 - 140
F	100 - 120

Ad ogni fascia retributiva è, altresì, attribuita una determinata retribuzione di posizione come di seguito specificato.

Fasce retributive	Retribuzione di posizione (in euro)
A	16.000,00
B	12.911,42

C	11.362,05
D	9.812,68
E	8.263,31
F	5.000,00

La combinazione tra le fasce retributive, i punteggi delle stesse e la retribuzione di posizione avviene secondo la seguente logica:

Fasce retributive	Punteggi fasce	Retribuzione di posizione (in euro)
A	221 - 240	16.000,00
B	191 - 220	12.911,42
C	161 - 190	11.362,05
D	141 - 160	9.812,68
E	121 - 140	8.263,31
F	100 - 120	5.000,00