COMUNE DI COLONNA
Città Metropolitana di Roma Capitale

METODOLOGIA
PER LA GRADUAZIONE/PESATURA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
PER LA QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

appendice n. 3 al

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 06/06/2017

modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 06/11/2018

PREMESSA

Cos'è la **POSIZIONE**:

- la POSIZIONE prescinde totalmente dalla PERSONA che la occupa;
- più PERSONE possono occupare nel tempo la stessa POSIZIONE;
- se la PERSONA cambia POSIZIONE, cambia anche la RETRIBUZIONE derivante da questa;
- la POSIZIONE normalmente è stabile nel tempo o, comunque, per tempi lunghi;
- l'insieme di più POSIZIONI fra loro collegate da legami gerarchici o funzionali determina la struttura organizzativa.

LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

La valutazione delle posizioni (job evaluation) tende ad elaborare un metodo di classificazione oggettivo inteso sia nel senso della misurabilità sia nel senso del riferimento all'oggetto (mansione, posizione di lavoro).

La valutazione delle posizioni è stata definita "un mezzo per comparare i valori relativi delle differenti mansioni entro un'organizzazione al fine di porre le basi per una razionale struttura delle retribuzioni" (Husband, 1976) o per "una bilanciata struttura retributiva" (Bim, 1961).

L'inquadramento (o classificazione) indica più in generale la problematica del rapporto tra lavoratore, mansione e livello retributivo base.

La valutazione delle posizioni, attraverso la definizione di un insieme di criteri che consentono di stabilire a priori il valore relativo di una posizione e, quindi, la retribuzione di chi la ricopre indipendentemente dalle caratteristiche della sua persona, consente di:

• limitare le irrazionalità che, soprattutto nelle strutture con una grande varietà e variabilità di posizioni di lavoro, deriverebbero da una pluralità di negoziazioni individuali, prive di una unità di misura;

• rendere flessibile il rapporto tra scelte tecnico organizzative e retribuzione;

• fornire alle scelte relative alla struttura retributiva un fondamento "oggettivo" e, comunque, una base analitica per facilitare la negoziazione collettiva e l'accettazione da parte dei lavoratori dei differenziali retributivi.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

A) assegnazione personale in rapporto ai servizi gestiti;

B) complessità delle dinamiche relazionali;

C) assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);

D) criticità e rischi professionali inerenti alla posizione rivestita;

E) livelli di contatto con l'utenza;

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

Su proposta dell'Organismo di Valutazione e/o del Segretario Comunale la Giunta Comunale approva la pesatura delle posizioni organizzative nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente regolamento.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco, la quantificazione della indennità di posizione, di norma con il decreto che attribuisce la responsabilità della posizione organizzativa.

I criteri sono sviluppati nei seguenti termini:

A) PERSONALE E SERVIZI GESTITI (PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI)

L'attribuzione di detto punteggio va relazionata al numero e alla importanza dei servizi gestiti dal Settore, posto che un numero maggiore di dipendenti contribuisce ad una più efficace gestione nonchè ad una maggiore intercambiabilità e flessibilità tra il personale, soprattutto nei casi di assenza.

Inoltre, la scarsità di personale implica per il Responsabile la necessità di gestire personalmente i servizi , con conseguenti maggiori criticità.

A.1 Numero dei dipendenti (massimo 5 punti)

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Massimo 2 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Massimo 4 punti
Oltre i 4 dipendenti	Massimo 5 punti

A.2 Rapporto tra dipendenti e servizi gestiti (massimo 5 punti)

INDICATORE	PESATURA
Presenza di un dipendente per ogni servizio	Massimo 2 punti
Concentrazione in capo ad un solo dipendente di due servizi	Massimo 4 punti
Concentrazione in capo ad un solo dipendente di più di due servizi	Massimo 5 punti

A.3 Possibilità di effettuare sostituzioni tra il personale nel caso di assenza dei titolari (massimo 10 punti)

INDICATORE	PESATURA
Alta possibilità di programmare l'interscambio di personale	Massimo punti 2
Scarsa possibilità di programmare l'interscambio di personale	Massimo punti 6
Nessuna possibilità di programmare l'interscambio di personale	Massimo punti 10

B) COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (PUNTEGGIO MASSIMO 40 PUNTI)

B.1 COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI INTERNE (PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI)

INDICATORE	PESATURA
Basso livello di strategicità in ordine alle scelte politiche come indicate nella sezione strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP)	Massimo 5 punti
Medio livello di strategicità in ordine alle scelte politiche come indicate nella sezione strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP)	Da 6 a 10 punti
Alto livello di strategicità in ordine alle scelte politiche come indicate nella sezione strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP)	Da 11 a 15 punti

B.2 LIVELLO DI INTERCONNESSIONE CON LE ALTRE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI)

INDICATORE	PESATURA
Medio livello	Da 1 a 5 punti
Alto livello	Da 6 a 10 punti

B.3 COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI ESTERNE (PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI)

INDICATORE	PESATURA
Basso livello rapporti con enti terzi e assoggettabilità a controlli	Massimo 5 punti
Medio livello rapporti con enti terzi e	Da 6 a 10 punti

assoggettabilità a controlli	
Alto livello rapporti con enti terzi e assoggettabilità a controlli	Da 11 a 15 punti

C) BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

Viene presa in considerazione la percentuale di incidenza delle entrate e delle spese correnti gestite dalla posizione organizzativa, rispettivamente sul totale delle entrate e delle spese correnti.

C.1 BUDGET DI ENTRATA (PUNTEGGIO MASSIMO 5 PUNTI)

INDICATORE	PESATURA
Fino al 50 % delle entrate correnti	Massimo 3 punti
Oltre il 50% delle entrate correnti	Da 4 a 5 punti punti

C.2 BUDGET DI SPESA (PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI)

INDICATORE	PESATURA
Fino al 30 % delle spese correnti	Massimo 4 punti
Fino al 60% delle spese correnti	Da 5 a 7 punti punti
Oltre il 60% delle spese correnti	Da 8 a 10 punti punti

D) RISCHI DI RESPONSABILITA' - COINVOLGIMENTO IN CONTENZIOSI IN ORDINE ALLE PROCEDURE GESTITE (MASSIMO 10 PUNTI)

INDICATORE	PESATURA
Rischio basso	Massimo 5 punti
Rischio medio	Da 6 a 7 punti
Rischio alto	Da 8 a 10 punti

E) GRADO DI CONTATTO CON L'UTENZA :Massimo punti 15

INDICATORE	PESATURA
saltuario	Massimo punti 5
periodico	Da 6 a 10
costante	Da 11 a 15

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 60	da 6.000,00
da 61 a 70	Da 6.001,00 a 8.000,00 Euro
Da 71 a 80 punti	Da 8.001,00 Euro a 11.500,00 Euro
Da 81 a 90 punti	Da 11.501,00 Euro a 14.000,00 Euro
Da 91 a 100 punti	Da 14.001,00 Euro a 16.000,00 Euro