



*Comune di Campobello di Mazara*

*Provincia Regionale Trapani*

**Organismo Indipendente di Valutazione  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)**

# **LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**(Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della  
Giunta Municipale N. 256 del 13 ottobre 2014)**



# *Comune di Campobello di Mazara*

*Provincia Regionale Trapani*

**Organismo Indipendente di Valutazione  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)**

## **INDICE**

§ 1 - La graduazione delle responsabilità: La posizione organizzativa. Contesto normativo	Pag. 3
§ 2 - Il procedimento di valutazione delle posizioni organizzative	“ 5
§ 3 - La determinazione dell'indennità di posizione	“ 9
§ 4 - L'aggiornamento della graduazione della posizione	“ 9

## **ALLEGATI**

- N. 1 – Scheda di rilevazione dei dati concernenti i fattori di valutazione per la graduazione  
Posizioni organizzative.
- N. 2 – Mappa dei procedimenti assegnati alle posizioni organizzative.



# *Comune di Campobello di Mazara*

*Provincia Regionale Trapani*

**Organismo Indipendente di Valutazione  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)**

## **§ 1 - LA GRADUAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ: LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA. CONTESTO NORMATIVO.-**

L'art. 8 del CCNL 31.3.99 dispone che *“Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:*

- 1. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*
- 2. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;*
- 3. lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza”.*

Lo stesso contratto all'art. 10 *“Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato”* dispone che:

- 1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001;*
- 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate;*
- 3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.”*



# Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

**Organismo Indipendente di Valutazione**  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

L'art. 11 del CCNL 2002 – 2005 dispone una integrazione all'art. 4<sup>1</sup> del CCNL 14.9.2000 "All'art. 4 del CCNL del 14.9.2000, dopo il comma 2 è inserito il seguente: "2.bis I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione".

## § 2 – IL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### <sup>1</sup> ART.4 CCNL 19.9.2000

#### **Code Contrattuali : Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguente ad incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel comma 2 e nell'art. 2, comma 1. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.
4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss.
5. L'Ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
6. Nel caso di cui al comma 4 continua a trovare applicazione l'art. 1, comma 59, della Legge 662/96, l'art. 39, comma 27 della Legge 449/1997 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art.15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della Legge n. 662/1996, e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL 1.4.1999.
9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.
10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.



# *Comune di Campobello di Mazara*

*Provincia Regionale Trapani*

## **Organismo Indipendente di Valutazione (art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)**

Il Sistema di analisi e valutazione delle Posizioni Organizzative, alla luce di quanto contenuto nel CCNL, è uno strumento gestionale che in termini di risultati consente di:

1. Definire i contenuti “oggettivi” delle Posizioni Organizzative a prescindere dalle caratteristiche professionali ed attitudinali possedute dal titolare;
2. Dotare l’organizzazione di una mappa sempre aggiornata delle posizioni oggetto dell’analisi e del successivo monitoraggio;
3. Ottenere una graduatoria dell’importanza di ciascuna Posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto;
4. Evidenziare eventuali carenze e/o anomalie nel modello organizzativo dell’Ente.

L’analisi della posizione è, pertanto, una rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione, espressi come aggregati di compiti e di responsabilità. Si rileva ciò che è richiesto (in termini di compiti, di responsabilità ecc.) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell’individuo che in quel momento la ricopre. L’analisi, quindi, non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare.

La valutazione delle posizioni ha come finalità la definizione del “valore” o “importanza organizzativa” di una posizione nell’organizzazione, nonché stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle stesse, al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.

Il modello di valutazione proposto è il seguente.

---

11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell’art.4 del CCNL 1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 3 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
- c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l’indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno e del relativo trattamento economico. La variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa può avvenire solo nel rispetto delle previsioni dell’art.3, commi 7 ed 8, del D.Lgs. n. 61/2000 e dell’art.6 del presente CCNL. Tale variazione costituisce l’unica modificazione di orario esigibile nei confronti dei lavoratori con rapporto a tempo parziale.

14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

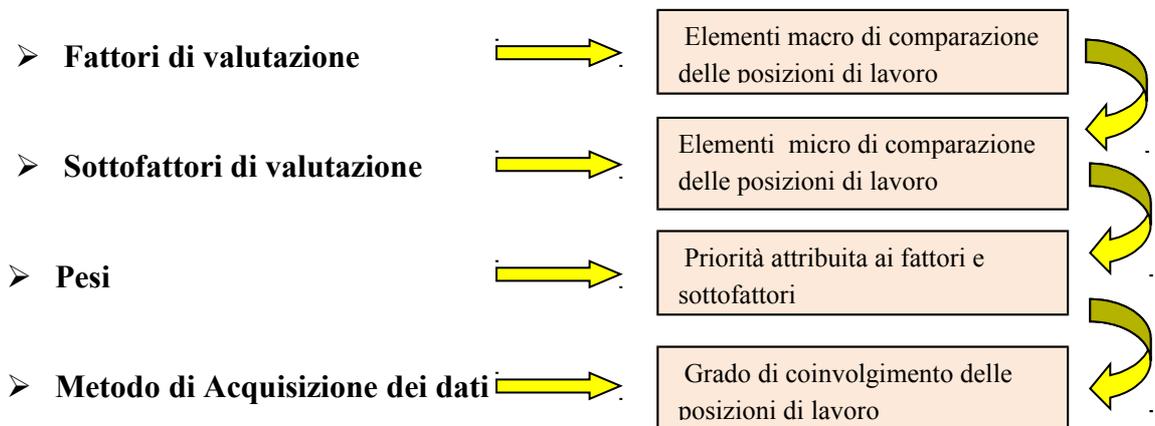
16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all’art.10, comma 2, del CCNL 1.4.1999 sull’andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull’eventuale ricorso al lavoro supplementare e straordinario.



# Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)



Il procedimento di valutazione si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- **Censimento delle posizioni organizzative;**
- **Rilevazione dei dati;**
- **Analisi e pesatura dei dati;**
- **Validazione.**

## A) Censimento delle posizioni organizzative.

Il censimento delle posizioni organizzative si attua mediante l'acquisizione dei dati dall'organigramma dell'ente.

## B) Rilevazione dei dati.

La rilevazione dei dati si attua mediante il coinvolgimento diretto di tutti i titolari di posizione organizzativa.

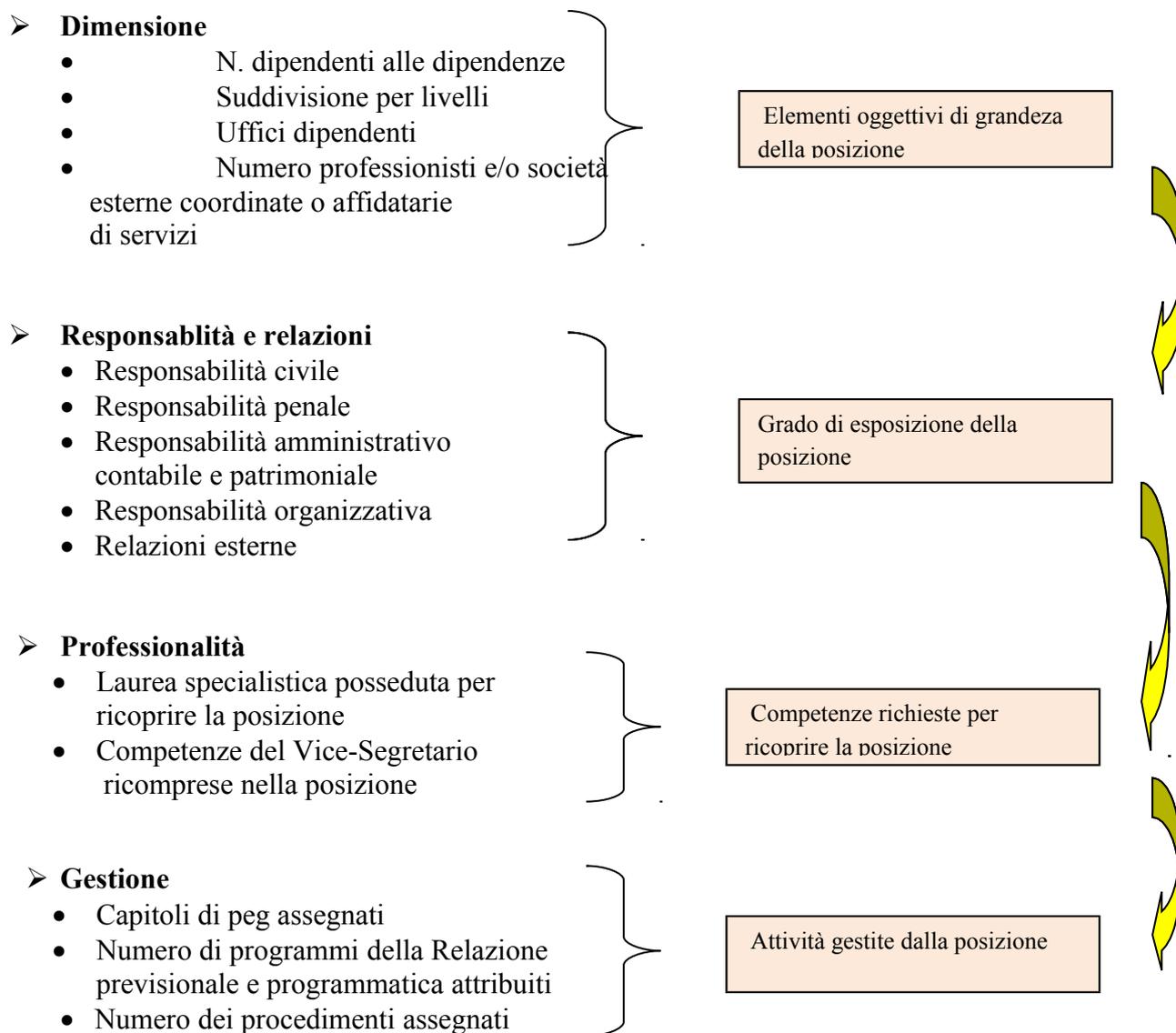
I responsabili di Unità Organizzativa forniscono all'Organismo di Valutazione i dati necessari all'analisi relativamente ai seguenti fattori e sottofattori di valutazione delle posizioni di lavoro mediante la compilazione della scheda (ALLEGATO 1).



# Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

Organismo Indipendente di Valutazione  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)



La rilevazione dei dati prevede anche il censimento dei procedimenti assegnati alle diverse Unità organizzative dell'Ente.

## C) Analisi e pesatura dei dati



# Comune di Campobello di Mazara

Provincia Regionale Trapani

**Organismo Indipendente di Valutazione**  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

L'Organismo di Valutazione elabora i dati rilevati fornendo una prima simulazione di graduazione della posizione.

Questa fase si concretizza mediante pesatura dei fattori di valutazione laddove viene espressa, in misura percentuale, la priorità attribuita a ciascun fattore e rispettivi sottofattori, nonché la ponderazione dei fattori e dei sottofattori medesimi mediante l'attribuzione di punteggi che oscillano da un valore minimo a un valore massimo secondo la seguente tabella.

PONDERAZIONE FATTORI				PONDERAZIONE SOTTOFATTORI			
PESI	FATTORI	PUNTI		PESI	SOTTOFATTORI	PUNTI	
		MIN.	MAX.			MIN.	MAX.
15 %	Dimensione	30	300	20 %	n. dipendenti	6	60
				10%	Suddivisione per livelli	3	30
				40%	Uffici dipendenti	12	120
				30%	n. professionisti esterni	9	90
25%	Responsabilità e relazioni	50	500	10%	Responsabilità civile	5	50
				10%	Responsabilità penale	5	50
				10%	Responsabilità amministrativa	5	50
				35%	Responsabilità organizzativa	17,5	175
				35%	Relazioni esterne	17,5	175
20%	Professionalità	40	400	10%	Titolo di studio	4	40
				10%	Albi professionali	4	40
				80%	Tipo professionalità	32	320
40%	Gestione	80	800	30%	Capitoli PEG assegnati	24	240
				30%	Programmi attribuiti	24	240
				40%	Gestione procedimenti	32	320

La procedura per la valutazione delle posizioni prevede diverse fasi:

- a. **Censimento delle posizioni**, mediante l'acquisizione dei dati dall'organigramma dell'Ente;
- b. **Rilevazione dati** -



# *Comune di Campobello di Mazara*

*Provincia Regionale Trapani*

**Organismo Indipendente di Valutazione**  
(art. 14 d. Lgs. N. 150/2009)

c. **Validazione** - definitiva dei dati rilevati.

## **§ 3 – LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE**

Al termine della procedura, l'Organismo di Valutazione procede alla definizione di una proposta di determinazione dell'indennità di posizione, da presentare alla Giunta.

Il modello proposto è il **Metodo a Fasce**, che prevede la definizione di valori soglia Minimi/Massimi entro cui allocare le diverse posizioni. Ad ogni fascia corrisponde una diversa indennità di Posizione.

## **§ 4 - L'AGGIORNAMENTO DELLA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE**

L'aggiornamento della graduazione della posizione viene effettuata dall'Organismo di Valutazione qualora si rilevino dei mutamenti nei valori dei fattori che la determinano.

Il Responsabile dell'Unità Organizzativa, interessato dai mutamenti di cui sopra, li segnala all'Organismo di Valutazione e lo stesso Responsabile provvede a compilare la scheda di rilevazione dei dati afferenti alla sua posizione, ovvero segnala solo ed esclusivamente le variazioni avvenute rispetto alla precedente rilevazione dei dati.

L'Organismo provvede all'aggiornamento della graduazione delle posizioni dell'Ente. In caso contrario l'Organismo, al termine di ogni anno, verifica che non ci sono stati mutamenti nei fattori che determinano il 'Peso' della posizione, tali da comportare l'avvio di una nuova procedura di graduazione della posizione, e pertanto, provvederà a confermare la graduazione vigente.