



COMUNE DI DAIRAGO

PROVINCIA DI MILANO

**SISTEMA GENERALE DI
GRADUAZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Sommario

1 Valutazione delle posizioni organizzative

- 1.1 La metodologia delle valutazioni delle posizioni organizzative
- 1.2 Definizione della graduazione minima di accesso alle posizioni organizzative
- 1.3 Gestione del sistema di graduazione delle posizioni
- 1.4 Graduazione delle posizioni e indennità di posizione

2 Manuali di valutazione

1 Valutazione delle posizioni organizzative

Con il seguente documento si intende proporre una metodologia per la valutazione delle posizioni organizzative nel Comune di Dairago.

1.1 La metodologia della valutazione delle posizioni organizzative

La graduazione delle posizioni prescinde totalmente dalle persone che le ricoprono o che possono ricoprirle.

Pertanto la graduazione delle posizioni riguarda esclusivamente le caratteristiche distintive delle posizioni organizzative di massimo livello, o di strutture organizzative di medio livello.

La graduazione delle posizioni prende in esame criteri connessi alla complessità organizzativa-gestionale della struttura, alle competenze tecnico professionali richieste e dal livello di responsabilità e autonomia necessarie per la posizione presa in esame.

La metodologia della valutazione delle posizioni proposta e presentata in questo documento prende in considerazione quattro fattori:

- A. Autonomia della posizione**
- B. Relazioni intrattenute dalla posizione**
- C. Responsabilità della posizione**
- D. Complessità della posizione**

Ognuna delle quattro dimensioni è articolata in fattori di valutazione così come riportati nella tabella 1.

Dimensioni	Fattori
Autonomia	3
Relazioni	2
Responsabilità	2
Complessità	4

TABELLA 1

Il sistema di valutazione delle posizioni ha un totale di 11 fattori.

La tabella 2 presenta l'articolazione generale del sistema di valutazione delle posizioni organizzative, individuando le dimensioni di valutazione, e i singoli fattori collegati a ciascuna dimensione.

Dimensioni	Fattori
Autonomia della posizione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Livello di autonomia decisionale 2. Livello di autonomia organizzativa 3. Livello di autonomia gestionale
Relazioni intrattenute dalla posizione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipologia relazioni esterne 2. Tipologia interna
Responsabilità della posizione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruolo della posizione all'interno dell'architettura dell'Ente 2. Tipologia di responsabilità
Complessità della posizione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Livello di complessità delle attività gestite 2. Tipologia di conoscenze richieste per l'assolvimento delle funzioni 3. Competenze professionali richieste 4. Aggiornamento necessario per gli assolvimenti di competenza

TABELLA 2

1.2

Definizione della graduazione minima di accesso alle posizioni organizzative

Nella tabella 3 sono presentati rispettivamente i punteggi massimi e i punteggi minimi per ciascun fattore di valutazione. La metodologia di graduazione delle posizioni prevede un punteggio massimo di 110 punti e un punteggio minimo di 16 punti.

	Punteggio massimo	Punteggio minimo
Autonomia	30	3
Relazioni	20	2
Responsabilità	20	7
Complessità	40	4

TABELLA 3

1.3 Gestione del sistema di graduazione delle posizioni

Il processo di graduazione delle posizioni è gestito annualmente, oppure ogni qualvolta si interviene nella ridefinizione delle strutture organizzative.

Il sistema metodologico per la graduazione delle posizioni è messo punto dal Segretario Generale, con il supporto metodologico del nucleo di valutazione. L'impianto metodologico generale è condiviso dai Responsabili, e sottoposto all'approvazione della Giunta.

La graduazione delle posizioni è effettuata dal Segretario, sentito il Sindaco e con il supporto del nucleo di valutazione.

1.4 Graduazione delle posizioni e indennità di posizione

Il sistema di calcolo dei punteggi, nella metodologia presentata, prevede un massimo teorico di 110 punti, e un minimo teorico di 16 punti. All'interno dell'intervallo compreso tra 16 e 110, si collocano i punteggi delle diverse posizioni organizzative.

E' inoltre consentito d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, raggruppare i punteggi raggiunti in due o più fasce, alle quali verrà proporzionalmente corrisposta l'indennità di posizione. Al fine del calcolo d'indennità di posizione, al punteggio massimo ottenuto sarà collegato il massimo valore di posizione assegnato dal Sindaco. Alle posizioni che si collocano in una fascia intermedia tra il massimo e il minimo punteggio verrà calcolato il valore secondo una modalità proporzionale

2 Manuali di valutazione

La valutazione delle posizioni organizzative all'interno del Comune di Dairago è gestita utilizzando il manuale di valutazione delle posizioni organizzative che si allega.