

Allegato B)

SISTEMA DI PESATURA DELLA POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Premessa

Il presente sistema di valutazione riguarda la posizione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa. Oggetto della valutazione della posizione è il ruolo organizzativo assunto dai responsabili dei servizi indipendentemente dalla prestazione resa.

Gli elementi di valutazione

La valutazione della posizione si articola nei seguenti fattori:

1. **Complessità Organizzativa:** concerne la complessità derivante dalla gestione delle risorse umane gestite e dalla complessità e trasversalità della posizione in riferimento alle relazioni gestite con soggetti interni ed esterni, nonché il grado di conoscenza professionale che la posizione richiede;
2. **Complessità procedimentale e/o di progetto:** misurabile in riferimento al grado di rischio e responsabilità assunte, alla discrezionalità dei processi decisionali gestiti, alla quantità ed eterogeneità di funzioni, prodotti e/o procedimenti complessi riferibili direttamente alla PO, al grado di attività pianificatoria connessa alla gestione della PO;
3. **Rilevanza Strategica:** si valuta in riferimento all'impatto dell'azione della PO rispetto alle linee di mandato dell'Amministrazione
4. **Complessità decisionale:** si valuta il livello di discrezionalità tecnica del ruolo nell'ambito di obiettivi, indirizzi, direttive.

I parametri di valutazione

Al fine di consentire una puntuale valutazione delle caratteristiche della posizione i fattori di valutazione sono stati scomposti in parametri.

Fattore 1 - Complessità organizzativa (punteggio massimo 18 punti):

PARAMETRI	DESCRIZIONE	INDICATORI	PUNTI
Risorse umane gestite	<i>Si valuta in riferimento alla numerosità delle risorse umane gestite e alla complessità della gestione delle stesse, intesa come la presenza di professionalità diversificate che richiedono un approccio manageriale differenziato</i>	fino a 2	2
		da 3 a 5	3
		oltre 6	5
		complessità risorse gestite	fino a 2
Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie per gli adempimenti	<i>Esprime il grado di conoscenza professionale che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni</i>	bassa (conoscenza monodisciplinare)	2
		media (conoscenza multidisciplinare di modesto spettro)	4
		alta (conoscenza multidisciplinare di	6

		ampio spettro)	
Articolazione delle relazioni gestite e trasversalità della posizione	<i>Si valuta in riferimento alla numerosità, tipologie, frequenza e problematicità delle relazioni gestite dalla posizione sia internamente che esternamente all'ente</i>	bassa	1
		media	3
		alta	5

Fattore 2 - Complessità procedimentale (punteggio massimo 28 punti):

PARAMETRI	DESCRIZIONE	INDICATORI	PUNTI
Eterogeneità delle funzioni gestite	<i>Si valuta in riferimento all'esercizio di funzioni plurime non omogenee fra loro</i>	bassa	2
		media	3
		alta	5
Esercizio di funzioni di controllo su servizi esternalizzati	<i>Si valuta in riferimento alla numerosità, articolazione e tipologia di servizi esternalizzati rispetto ai quali la posizione è chiamata ad esercitare funzioni di controllo</i>	bassa	2
		media	3
		alta	5
Responsabilità formale	<i>Si valuta in riferimento al rischio connesso all'esercizio delle funzioni assegnate in termini di responsabilità amministrativa, civile e penale (punteggi cumulabili)</i>	Amministrativa	
		bassa	2
		media	3
		alta	4
		Civile	
		bassa	2
		media	3
		alta	4
		Penale	
		bassa	2
		media	3
		alta	4
Responsabilità gestionale	<i>Si valuta in riferimento alla dimensione e alla discrezionalità dei processi gestionali e dei procedimenti assunti direttamente dalla PO</i>	bassa	2
		media	4
		alta	6

Fattore 3 - Rilevanza strategica (punteggio massimo 18 punti)

PARAMETRI	DESCRIZIONE	INDICATORI	PUNTI
Livello di strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di mandato	<i>Si valuta in riferimento al coinvolgimento diretto della posizione rispetto alla realizzazione degli obiettivi strategici di mandato inseriti nel DUP e alla rilevanza strategica degli stessi per l'amministrazione</i>	bassa	fino a 8
		media	fino a 13
		alta	fino a 18

Fattore 4 – Complessità decisionale (punteggio massimo 10 punti)

PARAMETRI	DESCRIZIONE	INDICATORI	PUNTI
	<i>Esprime il livello di discrezionalità tecnica propria del</i>	bassa	2

determinazione della posizione	<i>ruolo in termini di spazi decisionali nell'ambito di obiettivi, direttive, indirizzi</i>	media	5
		alta	10

Punteggi aggiuntivi per assunzione di incarichi particolari

Per l'affidamento dell'incarico di vice segretario – 6 punti/anno

Collegamento con la retribuzione di posizione

Ai fini del collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali, vengono individuate: a) le fasce di posizione; b) gli intervalli di punteggio corrispondenti; c) la percentuale di indennità di posizione da calcolare rispetto all'importo massimo previsto contrattualmente:

FASCE	PUNTEGGIO	% SULL'IMPORTO MAX
A	0 - 40	Mimino di Legge
B	41 - 50	50%
C	51 - 60	70%
D	61 - 70	85%
E	71 - 80	100%

In base al punteggio attribuito, le singole posizioni sono collocate nella fascia corrispondente.

Per la definizione del peso di ciascuna posizione viene utilizzata la scheda "allegato A)", nella quale sono riportati in sintesi tutti i suddetti elementi.

Processo di valutazione della posizione

Di seguito si riportano le fasi dell'iter del processo di pesatura delle posizioni apicali.

A) PROPOSTA DI GRADUAZIONE il processo di pesatura è coordinato dal Segretario Comunale che lo attiva richiedendo ai Responsabili di Servizio di compilare il questionario (allegato B) e confrontandosi con il Sindaco e gli Assessori di riferimento per completare la raccolta dei contributi necessari alla compilazione della scheda di pesatura. Successivamente, il Segretario Generale trasferisce le informazioni raccolte sulla scheda di pesatura e con il supporto dell'Unità organizzativa competente, applica la metodologia di valutazione, attribuendo i punteggi ad ogni posizione dirigenziale. Le schede previa validazione del OIV sono sottoposte alla Giunta Comunale.

B) DELIBERAZIONE FINALE GRADUAZIONE La Giunta Comunale provvede ad assegnare in via definitiva il peso a ciascuna posizione dirigenziale.

C) INFORMAZIONE Il Segretario Generale assicura l'informazione successiva ai Responsabili di servizio sull'esito della graduazione e sui conseguenti valori della retribuzione di posizione. Informa inoltre le rappresentanze sindacali sull'esito dell'applicazione della metodologia di valutazione delle posizioni.

Nuova valutazione posizioni

La valutazione delle posizioni dei Responsabili di Servizio deve essere rivista dalla Giunta, ogniqualvolta si dovessero verificare modifiche significative riguardanti l'intera struttura organizzativa o/e la programmazione dell'ente. Nel caso in cui le modifiche dovessero riguardare solo alcune posizioni apicali si procederà ad una nuova valutazione delle singole posizioni interessate.

Allegati:

- A) SCHEDA PESATURA POSIZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO
- B) QUESTIONARIO DI JOB ANALYSIS

COMUNE DI MORCIANO DI ROMAGNA

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione Organizzativa Settore _____

FATTORI	PARAMETRI	INDICATORI	PUNTI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 18 PUNTI)	Risorse umane gestite	fino a 2	2	
		da 3 a 5	3	
		oltre 6	5	
	Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie per gli adempimenti	complessità risorse gestite	fino a 2	
		Conoscenza monodisciplinare	2	
		Conoscenza multidisciplinare di modesto spettro	4	
	Articolazione delle relazioni gestite e trasversalità della posizione	Conoscenza multidisciplinare di ampio spettro	6	
		bassa	1	
		media	3	
			alta	5
TOTALE FATTORE 1 - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA				

2. COMPLESSITA' PROCEDIMENTALE (MAX 28 PUNTI)	Eterogeneità delle funzioni gestite	bassa	2	
		media	3	
		alta	5	
	Esercizio di funzioni di controllo su servizi esternalizzati	bassa	2	
		media	3	
		alta	5	
	Responsabilità formale (punteggi cumulabili)	Amministrativa		
		bassa	2	
		media	3	
		alta	4	
		Civile		
		bassa	2	
		media	3	
		alta	4	
		Penale		
bassa	2			
Responsabilità gestionale	media	3		
	alta	4		
	bassa	2		
		media	4	
		alta	6	
TOTALE FATTORE 2 – COMPLESSITA' PROCEDIMENTALE				

3. RILEVANZA STRATEGICA (MAX 18 PUNTI)	Livello di strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di mandato	bassa	fino a 8	
		media	fino a 13	
		alta	fino a 18	
TOTALE FATTORE 3 – RILEVANZA STRATEGICA				

4. COMPLESSITA' DECISIONALE <i>(MAX 10 PUNTI)</i>	Raggio di autonoma determinazione della posizione	bassa	2	
		media	5	
		alta	10	
TOTALE FATTORE 4 – COMPLESSITA' DECISIONALE				
Incarico di Vice Segretario	6 punti/anno	Decorrenza:		
TOTALE SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE				

1. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

1.a) Risorse umane gestite: indicare numero e inquadramento (profilo professionale e categoria)

1.b) Livello cognitivo delle conoscenze: indicare il grado di conoscenza professionale e la natura delle nozioni necessarie per l'assolvimento della funzione:

1.c) Articolazione profili d'utenza: individuare i profili di utenza con cui la posizione si relaziona internamente ed esternamente, specificando il livello di problematicità e la frequenza con cui si realizzano

SOGGETTO	MOTIVAZIONE	PROBLEMATICITA' (bassa, media, alta)	FREQUENZA (mensile, trimestrale, annuale)

2. COMPLESSITA' PROCEDIMENTALE

2.a) Eterogeneità delle funzioni gestite: riportare l'elenco delle funzioni attribuite alla posizione organizzativa come individuate nella macrostruttura dell'ente (funzionigramma)

2.b) Esercizio di funzioni di controllo su servizi esternalizzati: indicare di seguito l'elenco dei servizi esternalizzati descrivendo sinteticamente l'oggetto, lo strumento utilizzato, le funzioni di controllo esercitate

2.c) Responsabilità formale: indicare tipo di responsabilità assunta e valutarne il livello, in relazione al rischio connesso all'esercizio delle funzioni assegnate

RESPONSABILITA'	LIVELLO		MOTIVAZIONE
AMMINISTRATIVA	Bassa		
	Media		
	Alta		
CIVILE	Bassa		
	Media		
	Alta		
PENALE	Bassa		
	Media		
	Alta		

2.d) Responsabilità gestionale:

- Valutare il grado di discrezionalità dei processi gestionali e dei procedimenti assunti direttamente dalla posizione organizzativa:

LIVELLO		MOTIVAZIONE
Bassa		
Media		
Alta		

- Nel settore sono stati individuati dei responsabili di procedimento o altre figure a cui sono state delegate specifiche responsabilità da parte del Responsabile di Servizio? Se sì, quali?

3. RILEVANZA STRATEGICA

Elencare le azioni strategiche del mandato del Sindaco a cui la posizione organizzativa è collegata attraverso gli obiettivi di DUP:

AZIONI STRATEGICHE	OBIETTIVI DI PEG ASSEGNATI ALLA PO
--------------------	------------------------------------

4. COMPLESSITA' DECISIONALE:

Indicare l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione proprio della posizione, avuto riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati e dalle direttive impartite dagli organi gerarchicamente o funzionalmente sovraordinati e il livello di discrezionalità tecnica proprio del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà optive della posizione.

ASSEGNAZIONE DI INCARICHI PARTICOLARI

OGGETTO DELL'INCARICO	DECORRENZA E DURATA
Incarico di Vice Segretario	