Allegato al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Allegato all'Art. 31
Regolamento di Pesatura delle Posizioni Organizzative

Art. 1 – Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative

1. L'art. 31 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Crevoladossola riguarda "La valutazione delle posizioni di lavoro e graduazione".

2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono stabiliti, di norma, di durata annale dal Sindaco; quindi, le relative indennità hanno validità per l'anno di riferimento.

3. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura della posizione, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione si dà.

4. La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione (*d'ora in poi NdV*), sulla base dei criteri fissati dal presente regolamento, e approvata in seconda istanza dal Sindaco che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi.

5. a graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:
   1) documenti interni (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, ecc.);
   2) conoscenze esplicitate dal Sindaco, dal Segretario dell'Ente.

6. La pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente all'01.01. di ciascun anno.

Art. 2 – Indennità di posizione

A) Premessa

Il NdV, nominato in forma collegiale, dopo la presa di conoscenza della struttura del Comune, nello svolgimento di detta attività, non prenderà in considerazione i compiti svolti da parte del funzionario preposto, ma la complessità della struttura in relazione ai compiti e alle risorse ad esso assegnati.

Il NdV dovrà utilizzare, ai fini della "pesatura" dei diversi servizi, un modello di valutazione che consideri tutti i "Responsabili dei Servizi" con uguale criterio, prescindendo dalla loro posizione giuridico/economica, in quanto figure che reggono la struttura organizzativa dell'Ente e che troveranno adeguata differenziazione proprio nella pesatura.

B) Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro fattori:

A) Professionalità (peso del 20%);
B) Responsabilità (peso del 30%);
C) Complessità direzionali (peso del 40%);
D) Strategicità (peso del 10%).

La differenziazione dei pesi è avvenuta in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale.
La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura.

Categoria	Piano valutaz.	Fattore valutaz.	Scala valutazione					Punti fattore	Punti piano	Punti categ.	Punti pond.
			10	20	30	40	50				
Professionalità peso 20%	Conoscenze Necessarie	**Tecniche**									
		Giuridici									
		Gestionali									
Responsabilità peso 30%	Responsabilità Giur/Formale										
	Responsabilità Economica	**Spesa corrente Gestita**									
		Spesa investim. gestita									
		Entrate gestite									
	Responsabilità Organizzativa	**Posizioni direttive coordinate**									
Complessità direzionali peso 40%	Complessità tecnico operative	**Disomogeneità**									
		Variabilità									
		Vincoli e Contesto									
	Relazioni Interne	**Interlocutori**									
		Collegamenti									

Categoria	Piano valutaz.	Fattore valutaz.	Scala valutazione					Punti fattore	Punti piano	Punti categ.	Punti pond.
Complessità direzionali peso 40%	Relazioni esterne	**Altre Istituzioni**									
		Utenti Finali									
	Fabbisogno di Innovazione	**Nei processi**									
		Nei servizi									
		Nelle relazioni									
Strategicità peso 10%	Criticità rispetto al programma del Sindaco										
TOTALE											

C) Descrizione delle colonne

La prima colonna raffigurata nella matrice su riportata è quella delle categorie, ovvero dei fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La prima categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede un unico piano di valutazione, le conoscenze necessarie, le quali possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione: conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali.

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede tre diversi piani di valutazione: responsabilità giuridico/formale, economica (per la quale sono previsti tre fattori di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite) e organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 40% e che prevede quattro piani di valutazione: le complessità tecnico – operative (che prevedono tre fattori di valutazione: la disomogeneità, la variabilità ed i vincoli di contesto), le relazioni interne (per le quali sono previsti due fattori di valutazione: gli interlocutori ed i collegamenti), le relazioni esterne (che prevedono due fattori di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali) ed infine il fabbisogno di innovazione (a sua volta suddiviso in tre fattori di valutazione: fabbisogno nei processi, fabbisogno nei servizi e fabbisogno nelle relazioni).

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% e che prevede un unico piano di valutazione, la criticità rispetto al programma del Sindaco.

La seconda e la terza colonna riportano, rispettivamente, il piano di valutazione ed i fattori utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria.

La colonna successiva è quella della scala di valutazione dei vari fattori, cui può essere attribuito un valore pari a 10, 20, 30, 40 o 50.

La colonna punti **FATTORE** riporta la somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione propri di ogni categoria.

Nella colonna punti **PIANO** è espresso il rapporto tra i punti fattore ed il numero dei fattori considerati nella valutazione.

La colonna punti **CATEGORIA** riporta la media tra i punti piano ed il numero dei piani di valutazione considerati per ciascuna categoria.

La colonna punti **PONDERATI**, infine, esprime il prodotto tra i punti categoria ed il peso percentuale attribuito a ciascuna categoria.
Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 10 e massimo di punti 50.

D) Descrizione dei Fattori e della Scala di Valutazione

D1) Professionalità
Le conoscenze tecniche fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro, etc., il cui utilizzo necessita di un elevato impegno professionale.
Le conoscenze giuridiche rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire il settore/ufficio.
Le conoscenze gestionali rappresentano il livello di capacità professionali/manageriali/creative richieste per il presidio del settore/ufficio e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito (a titolo d'esempio la gestione di un cantiere comunale richiede maggiori capacità gestionali rispetto alla gestione dell'ufficio tributi dove prevale l'aspetto normativo).

D2) Responsabilità economica
La Spesa corrente gestita esprime il rapporto tra la spesa sostenuta dal settore e la spesa complessiva.
La Spesa per investimento gestita esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal settore ed il totale della spesa per investimenti.
Le Entrate gestite rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento gestite dal settore ed il totale delle entrate.
Dai rapporti descritti scaturiscono valori percentuali che possono essere ricondotti a quattro classi di intervallo, cui corrisponde la relativa classe punti assegnata che può essere così rappresentata:

Scala valori	0-10%	11-20%	21-30%	31 – 50%	Oltre 50%

Classe punti	10	20	30	40	50

D3) Complessità direzionali
La Disomogeneità indica che l'operatività è fortemente variegata e, pertanto, richiede un elevato livello di coordinamento.
La Variabilità indica che esiste una continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione.
I Vincoli di contesto fanno riferimento alla caratterizzazione normativa in grado di incidere sull'operatività e sulla gestione del settore/ufficio.
Il Fabbisogno di innovazione indica che è necessaria una costante rivisitazione che può interessare il processo di erogazione del servizio, il servizio, i fattori produttivi o le relazioni con l'utenza (ad esempio l'utente impresa richiede un livello di innovazione superiore rispetto all'utente privato).

I fattori di valutazione riferibili alle Complessità direzionali possono essere di diversi livelli: basso – medio – elevato – molto elevato, a seconda dell'intensità con cui incidono sul piano di valutazione in esame.

Art. 3 – Fasce retributive delle posizioni organizzative

1. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni.
   Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione verrà attribuito il valore economico annuo nella misura minima prevista dal CCNL di comparto ai responsabili che si posizioneranno nella relativa fascia di punteggio:

Punteggio totale	**Retribuzione di Posizione Annua**
Fino a 10	Euro 5.164,56=
Fino a 15	Euro 6.150,00=
Fino a 20	Euro 7.100,00=
Fino a 25	Euro 8.070,00=
Fino a 28	Euro 8.661,00=
Fino a 30	Euro 9.040,00=
Fino a 33	Euro 9.620,00=
Fino a 35	Euro 10.000,00=
Fino a 38	Euro 10.580,00=
Fino a 40	Euro 10.980,00=
Fino a 43	Euro 11.560,00=
Fino a 45	Euro 11.950,00=
Fino a 50	Euro 12.911,42=

Art. 4 – Incarichi ai titolari delle posizioni organizzative - Revoca

1) Il Sindaco, con proprio decreto, conferisce ai soggetti dal medesimo individuati la titolarità delle posizioni organizzative, attribuendo altresì le relative indennità.

2) Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con decreto motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

3) La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data della revoca medesima.

Art. 5 – Norme finali

1) Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

2) Il presente Regolamento entra in vigore al momento della esecutività delle deliberazioni inerenti la sua approvazione.

Allegato: *Griglia di valutazione*

X:\SEGRETERIA\REGOLAMENTI\Regolamento Ordinamento Uffici\Regolamento uffici e servizi Giugno 2016\Regolamento pesatura PO.doc