



Posizioni Organizzative
Sistema di valutazione

Indice

1. Il sistema di valutazione delle posizioni organizzative	pag.	2
2. Scheda per la graduazione della retribuzione di posizione organizzativa	pag.	5
3. Collegamento con il sistema retributivo	pag.	10
4. Ipotesi di classi di punteggio	pag.	11

Il giorno 11.11.2003, alle ore 11,45, presso la sede del Comune di Paularo, ha avuto luogo, ai sensi dell'art. 8) lett. f2) del CCRL, la concertazione tra:

il Presidente della delegazione di parte pubblica:

≡ **SEGRETARIO COMUNALE – Dott.ssa Renza BAIUTTI**

i Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

≡ **per la CISL – FPS “Alto Friuli” il Sig. Giovanni ROTTA**

≡ **per la FPS “Alto Friuli” il Sig. Giancarlo VALENT**

i componenti della RSU nelle seguenti persone:

≡ **Sig.ra Patrizia NASCIMBENI – per la CISL**

≡ **Sig.ra Rosella DEREANI – per la CISL**

≡ **Sig. Alvio SANDRI – per la CISL**

≡ **Sig. Ottavio MORO – per la CGIL**

in relazione al seguente argomento:

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Premessa:

Ai sensi degli artt. 31, 32, 33, e 34 del CCRL, il Comune di Paularo provvede alla istituzione di posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione;

c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

L'organizzazione strutturale del Comune di Paularo risulta articolata in aree ed Uffici o Servizi e corrisponde alle esigenze dell'Ente, degli utenti e della ottimizzazione dei servizi.

La difficile situazione dell'Ufficio di Segreteria, caratterizzato da continue alternanze e/o assenze dei funzionari preposti, ha imposto l'affidamento ai responsabili dei Servizi di un numero sempre maggiore di competenze. Tale sistema, ormai consolidato, ha consentito il funzionamento dell'apparato amministrativo dell'Ente pur in assenza della figura professionale del Segretario, e, parallelamente ha portato ad una valorizzazione dei ruoli assegnati ai responsabili dei servizi che hanno conseguito un grado di autonomia direzionale ed organizzativa tale da consentire lo svolgimento di compiti e mansioni in maniera indipendente e con capacità di autonoma iniziativa personale, adattando il proprio modo di lavorare in funzione delle esigenze dell'Ente facendosi carico anche delle contingenze.

Non è certamente trascurabile, poi, il fatto che da tale organizzazione è derivato all'Ente un rilevante beneficio in termini economici: infatti il costo medio annuo di un segretario a tempo pieno (comprensivo di oneri diretti e riflessi) risulta pari a circa Euro 83.000,00; il Comune di Paularo ha una spesa media, come da risultanze di bilancio, di circa Euro 36.000,00. Appare evidente che un risparmio di circa Euro 47.000,00 annue (pari al 56%), mentre il totale delle indennità erogate ai responsabili dei servizi attualmente ammonta ad Euro 33.000,00 annue.

Si ritiene, pertanto, onde evitare disfunzioni all'attività gestionale e funzionale dell'Ente ed in coerenza anche delle disposizioni di cui all'art. 109) del D.l.vo 267/2000 e degli indirizzi formulati con deliberazione consiliare N. 86 del 06/12/1997, di mantenere l'attuale struttura organizzativa.

Definizione del metodo di analisi e valutazione delle posizioni

Il metodo di Valutazione delle Posizioni, è basato su un sistema di valutazione indiretta e analitica per "punteggio".

Il metodo prevede che ciascuna posizione organizzativa presente in dotazione organica venga ad essere indirettamente comparata con le altre in base ad una serie di riferimenti (criteri e fattori di valutazione)

ritenuti idonei ad esprimere le criticità delle singole posizioni e quindi rilevanti ai fini della graduazione, in termini di complessità, delle medesime.

Nell'ambito di tale sistema, fondamentale passaggio è quello di riconoscere in capo al Segretario, coadiuvato dal Sindaco e dai 3 dipendenti in possesso della categoria D3 (i quali, ovviamente, si asterranno dalla valutazione che riguarda loro stessi), la titolarità e la responsabilità di condurre tutte le operazioni finalizzate al censimento e all'analisi delle posizioni e di effettuare la valutazione; conseguentemente, i valutatori dovranno dimostrare una buona conoscenza del contenuto delle posizioni da valutare e degli aspetti tecnici del metodo di valutazione.

L'affiancamento al Segretario Comunale delle altre figure si rende necessario a seguito della particolare situazione relativa all'ufficio di Segreteria, caratterizzato da continue alternanze e/o assenze dei funzionari preposti

Ai sensi dell'art. 33) del CCRL, si stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa, utilizzando i seguenti criteri:

Complessità

- Complessità gestionale e funzionale
- Complessità organizzativa
- Complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti
- Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni

Relazioni

- Complessità del sistema relazionale
- Autonomia strategica
- Evoluzione del quadro di riferimento

Responsabilità

- Autonomia decisionale
- Esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali
- Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.

Il metodo di valutazione delle posizioni si articola in tre fasi distinte, che vengono di seguito descritte.

FASI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Fase 1: Analisi e descrizione del contenuto della singola posizione

Rilevazione del grado di sussistenza dei requisiti individuati dall'art. 33 CCRL.

Fase 2: Valutazione delle singole posizioni

Partendo dal presupposto che si tratta di un metodo basato "sul punteggio", in questa fase viene attribuito il valore ai singoli elementi da valutare, per graduare la singola posizione ai fini retributivi.

PUNTEGGI

Nella valutazione delle posizioni, viene utilizzato un sistema di punteggi attribuito ai 3 CRITERI principali previsti dal CCRL, suddivisi in più FATTORI, e si articola nelle seguenti fasi:

- a) attribuzione dei punti ad ogni singolo FATTORE;
- b) somma dei punti assegnati ai fattori in cui è suddiviso uno stesso CRITERIO;
- c) somma dei punteggi relativi a tutti i CRITERI;

Fase 3: Collegamento con il sistema retributivo

E' l'ultima fase nella quale si effettua il collegamento tra la graduatoria ed il sistema retributivo (valorizzazione monetaria) per la retribuzione di posizione.

Tempi

Entro **30 gg.** dalla sottoscrizione della presente concertazione il Segretario comunale, coadiuvato dal Sindaco

e dai 3 dipendenti in possesso della categoria D3, provvederà alla valutazione delle indennità da assegnare sulla base dei criteri esposti, ed i relativi importi verranno attribuiti con **decorrenza 01.01.2004**.
Ai sensi dell'art. 34) del CCRL si provvederà entro il corrente anno ad adottare formale provvedimento di "rinomina" dei titolari di posizioni organizzativa.

Considerazione finale: il sistema sin qui descritto, essendo attinente a posizioni soggette a continue modifiche, vuoi per interventi diretti, vuoi per fattori di cambiamento esterni all'organizzazione, richiederà necessariamente una continua verifica e manutenzione, al fine di adeguare di pari passo la microstruttura delle posizioni organizzative.

1. SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - ART. 33 CCRL

1. COMPLESSITA'

1.1. COMPLESSITA' GESTIONALE E FUNZIONALE

Tiene conto del livello del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva e di coordinamento delle competenze assegnate, nonché il livello di programmazione e controllo delle medesime.

Valuta inoltre lo svolgimento di attività di competenza di altre posizioni organizzative.

Assente	0
Marginale	1
Discreto	2
Rilevante	3

1.2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Indica la presenza di uno o più centri decisionali dotati di autonomia organizzativa o di responsabilità procedimentale, con la conseguente esigenza di coordinamento di attività anche eterogenee ed una continua qualificata attività di controllo e verifica nell'organizzazione.

Assente	0
Marginale	1
Discreto	2
Rilevante	3

1.3. COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI

Definisce il grado delle complessità che insistono sulla posizione, a causa dei cambiamenti di ordine normativo e/o tecnologico, e il grado di complessità dei procedimenti gestiti anche in relazione all'attività di studio, ricerca ed autonomo aggiornamento conseguenti e necessari per assicurare un adeguato livello del servizio.

Assenza di cambiamenti/procedimenti complessi	0
Presenza di media complessità nei cambiamenti/procedimenti	1
Presenza di discreta complessità nei cambiamenti/procedimenti	2
Preponderanza di cambiamenti/procedimenti complessi	3

1.4. TIPOLOGIA DELLE COGNIZIONI NECESSARIE PER L'ASSOLVIMENTO DELLE ATTRIBUZIONI

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa), il necessario possesso di cognizioni di specializzazione, evidenzia altresì l'attività di studio e ricerca richiesta per l'assolvimento dei compiti assegnati alla posizione organizzativa allo scopo di consentire costantemente l'aggiornamento e l'innovazione all'interno dei propri ambiti di intervento.

Va considerato il punteggio medio ottenuto dalle seguenti valutazioni:

Giuridico/amministrativa	da 0 a 3
Tecnica	da 0 a 3
Contabile	da 0 a 3
Organizzativa	da 0 a 3

2. RELAZIONI

2.1. COMPLESSITA' DEL SISTEMA RELAZIONALE

Rileva l'intensità e l'eterogeneità del complessivo sistema relazionale esterno e/o interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire.

Assente	0
Marginale	1
Discreto	2
Rilevante	3

2.2. AUTONOMIA STRATEGICA

Rileva il livello di programmazione direttamente gestito e il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione di pianificazione (3 anni) e di programmazione (un anno) dell'Ente, intesa quale possibilità, per la posizione stessa, di concretamente contribuire alle scelte strategiche.

Assente	0
Marginale	1
Discreto	2
Rilevante	3

2.3. EVOLUZIONE DEL QUADRO DI RIFERIMENTO

Livello di variazione del contesto istituzionale delle relazioni esterne e/o interne negli ultimi cinque anni.

Assente	0
Marginale	1

Discreto	2
Rilevante	3

3. RESPONSABILITA'

3.1. AUTONOMIA DECISIONALE

Focalizza l'ampiezza dell'autonomia decisionale in relazione al livello di discrezionalità tecnica della posizione organizzativa con riguardo al grado di dettaglio recato nella formulazione degli obiettivi assegnati e indica il grado di autonomia nella soluzione di problemi.

Assente	0
Marginale	1
Discreto	2
Rilevante	3

3.2. ESPOSIZIONE A GIUDIZIO ED A RESPONSABILITA' NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE ESTERNO DI RIFERIMENTO E ALLE RESPONSABILITA' FORMALI

Considera il livello di esposizione diretta della posizione a valutazioni di terzi ed esprime l'intensità del rischio connesso alla posizione stessa per responsabilità verso soggetti esterni all'Ente (agenzie, enti, associazioni, ed altri organismi esterni al Comune) nonché verso i cittadini:

Assente	0
Marginale	1
Discreto	2
Rilevante	3

3.3. QUANTIFICAZIONE COMPLESSIVA DELLE RISORSE FINANZIARIE GESTITE

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di gestione entrata/spesa svolte nell'ambito della posizione organizzativa ed è determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie (entrate ed uscite correnti, uscite di investimento), assegnate con gli strumenti di programmazione, per i servizi direttamente gestiti e/o coordinati quali uffici di supporto.

fino a Euro 10.000,00	0
fino a Euro 200.000,00	1
fino a Euro 400.000,00	2
oltre	3

3. CLASSI DI PUNTEGGIO *max 30 punti*

a) Fino a 20 ,00	punti	CLASSE 1	euro	4.150,00
b) Da 20,01 a 25,00	punti	CLASSE 2	da euro 4.150,01 a	6.200,00
c) Da 25,01 a 28,00	punti	CLASSE 3	da euro 6.200,01 a	8.270,00
d) Da 28,01 a 30,00	punti	CLASSE 4	da euro 8.270,01 a	10.350,00

CALCOLO

Al fine di attribuire e differenziare la retribuzione di posizione all'interno della fascia di collocazione, il calcolo è basato sulla seguente proporzione:

$$\text{importo disponibile} : \text{punteggio max di fascia} = x : \text{punteggio posizione org.}$$

Dove:

X è la retribuzione di posizione da assegnare alla posizione organizzativa

punteggio posizione org. è il punteggio conseguito dalla posizione in sede di valutazione

importo disponibile = importo max di fascia - importo minimo di fascia

punteggio max di fascia è il punteggio massimo ottenibile per la fascia di assegnazione.

POSIZIONE	PUNTEGGIO	INDENNITA'
1. Responsabile Posizione Organizzativa		
2. Responsabile Posizione Organizzativa		
3. Responsabile Posizione Organizzativa		
4. Responsabile Posizione Organizzativa		
5. Responsabile Posizione Organizzativa		
6. Responsabile Posizione Organizzativa		
7. Responsabile Posizione Organizzativa		

LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(Art. 33 comma 2 CCRL)

L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Per quanto riguarda gli adempimenti di competenza dei Responsabili dei Servizi previsti dal C.C.D.I.A., si precisa che la mancata attivazione degli stessi costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione della retribuzione di posizione.

La valutazione avverrà tramite il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 28 del CCRL.

La graduazione della stessa avverrà nelle seguenti misure:

PUNTI DA 60 A 75 : 15%

PUNTI DA 76 A 90 : 20%

PUNTI DA 91 A 95 : 30%

PUNTI DA 96 A 100 : 35%

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Segretario Comunale Dott.ssa Renza Baiutti

Giovanni Rotta

Giancarlo Valent

Patrizia Nascimbeni

Rosella Dereani

Alvio Sandri

Ottavio Moro.

4. COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA RETRIBUTIVO

SCHEDA ESEMPLIFICATIVA PER LA COMPARAZIONE DELLE POSIZIONI:

CRITERI	respons. area/uff	respons. area/uff	respons. area/uff	respons. area/uff	respons. area/uff	respons. area/uff	respons. area/uff
1) COMPLESSITÀ							
1.1							
1.2							
1.3							
1.4							
punteggio							
2) RELAZIONI							
2.1							
2.2							
2.3							
punteggio							
3) RESPONSABILITÀ							
3.1							
3.2							
3.3							
punteggio							
TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE	00,00	00,00	00,00				

5. IPOTESI DI CLASSI DI PUNTEGGIO
max 30 punti

a) Fino a 10 ,00	punti	CLASSE 1	euro	4.150,00
b) Da 10,01 a 20,00	punti	CLASSE 2	da euro 4.151,00 a	6.200,00
c) Da 20,01 a 25,00	punti	CLASSE 3	da euro 6.200,01 a	8.270,00
d) Da 25,01 a 30,00	punti	CLASSE 4	da euro 8.270,01 a	10.350,00

CALCOLO

Al fine di attribuire e differenziare la retribuzione di posizione all'interno della fascia di collocazione, il calcolo è basato sulla seguente proporzione:

$$\text{importo disponibile} : \text{punteggio max di fascia} = x : \text{punteggio posizione org.}$$

Dove:

X è la retribuzione di posizione da assegnare alla posizione organizzativa

punteggio posizione org. è il punteggio conseguito dalla posizione in sede di valutazione

importo disponibile = importo max di fascia - importo minimo di fascia

punteggio max di fascia è il punteggio massimo ottenibile per la fascia di assegnazione.

POSIZIONE	PUNTEGGIO	INDENNITA'
1) Responsabile Posizione Organizzativa		
2) Responsabile Posizione Organizzativa		
3) Responsabile Posizione Organizzativa		
4) Responsabile Posizione Organizzativa		
5) Responsabile Posizione Organizzativa		
6) Responsabile Posizione Organizzativa		
7) Responsabile Posizione Organizzativa		