

COMUNE DI PONTINIA

ALLEGATO A

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL’AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

***(C.C.N.L. 21.05.2018)***

***“METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE”***

***E***

***“SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA”***

# PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI INCARICATI

## Premessa

La pesatura delle posizioni organizzative viene graduata sulla base di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

## Iter procedurale

L’O.I.V peserà il valore della posizione, ai fini della graduazione di tutte le posizioni organizzative. La relativa metodologia verrà condivisa con la delegazione sindacale trattante del comune di Pontinia.

La proposta viene quindi approvata dalla giunta.

Sulle posizioni istituite, il Sindaco conferisce i relativi incarichi a tempo determinato per un periodo minimo di 3 anno.

Essendo le posizioni connesse all’organigramma, una sua eventuale modifica può comportare variazioni nel loro peso, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile.

# CRITERI PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PER L’EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La Giunta determina annualmente le risorse finanziarie, l’importo massimo attribuibile a titolo di retribuzione di posizione ed individua le posizioni organizzative con riferimento all’organigramma, ai sensi del CCNL.
2. Successivamente la giunta, su proposta dell’ O.I.V, provvede alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative individuate. I criteri utilizzati per la relativa pesatura sono i seguenti:
3. **Complessità specialistica dell’incarico**, con i seguenti fattori da valutare nel *range* 1-5 ciascuno:
	1. Formazione e conoscenza tecniche e giuridiche richieste;
	2. Esperienza di lavoro richiesta;
	3. Attività previste.

*Conseguente punteggio massimo disponibile: 15*

1. **Complessità direzionale e capacità propositive**, con i seguenti fattori da valutare nel *range* 1-5 ciascuno:
	1. Complessità e qualità dei servizi;
	2. Contatti e relazioni;
	3. Autonomia

*Conseguente punteggio massimo disponibile: 15*

1. **Assunzione di responsabilità**, con i seguenti fattori da valutare, il primo nel *range* 1-8, il secondo nel *range* 1-7, il terzo nel range da 1-5 ;
	1. Responsabilità giuridica;
	2. People management;
	3. Responsabilità economica.

*Conseguente punteggio massimo disponibile: 20*

1. **Impatto dei servizi da presidiare**, con i seguenti fattori da valutare nel *range* 1-10.
	1. Visibilità dei servizi;
	2. Responsabilità verso l’utenza

*Conseguente punteggio massimo disponibile: 20*

* 1. Per la graduazione delle posizioni rilevate si tiene conto di quanto previsto all’art. 5 del Regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative.
	2. La valutazione di ciascuna posizione dell’organigramma viene formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegata (*SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA*)

|  |
| --- |
| **SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA** |
| *SETTORE:* |
| *ANNO:* |

**1. COMPLESSITA’ SPECIALISTICA DELL’INCARICO**

Punteggio massimo disponibile = 15 punti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PARAMETRO | PUNTEGGIO DISPONIBILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO | NOTE |
| **1.1 Formazione e conoscenza tecniche e giuridiche richieste**1. **Formazione di medio livello**: il livello identifica le posizioni per le quali è sufficiente, per svolgere le attività assegnate, la conoscenza di tecniche e metodologie specifiche tra loro piuttosto omogenee;
2. **Formazione di alto livello**: il livello identifica le posizioni a cui è richiesta una cultura caratterizzata da conoscenze approfondite in un campo di discipline tra loro omogenee nonché della teoria che ne sottende l’uso e l’applicazione e/o la conoscenza di strumentazioni tecnologicamente avanzate.
3. **Formazione con specializzazione**: il livello identifica le posizioni a cui è richiesto un elevato grado di formazione e conoscenze, acquisite anche con una formazione specialistica di alto profilo, e con conseguente iscrizione ad albi professionali.
 | * 2
* 3
* 5
 |  |  |
| **1.2 ESPERIENZA DI LAVORO**1. **Breve esperienza lavorativa**: il livello identifica le posizioni per le quali è sufficiente una esperienza di lavoro di pochi anni maturata in una specifica posizione;
2. **Media esperienza lavorativa**: il livello identifica le posizioni per le quali è necessaria una esperienza di lavoro di alcuni anni maturata attraverso una progressiva crescita professionale;
3. **Elevata esperienza lavorativa**: il livello identifica le posizioni per le quali è necessaria una lunga esperienza di

lavoro, maturata anche in ruoli di responsabilità e/o in diversi ambiti di attività. | * 2
* 3
* 5
 |  |  |
| **1.3 ATTIVITA’ PREVISTE**1. **Attività omogenee**: il livello identifica le posizioni a cui è richiesta la gestione di attività omogenee per tipologia e per contenuti che si riferiscono a procedure simili e a flussi definiti con precisione;
2. **Attività eterogenee**: il livello identifica le posizioni a cui è richiesta attività di coordinamento di attività non omogenee tra di loro per tipologia e per contenuti, e/o di un’area organizzativa piuttosto articolata ma non complessa in termini di gestione;
3. **Attività molto eterogenee**: il livello identifica le posizioni a cui è richiesto un alto livello di complessità gestionale

dovuto all’integrazione di attività/funzioni diverse per natura e finalità, e al coordinamento di un’area organizzativa articolata e complessa. | * 2
* 3
* 5
 |  |  |

|  |
| --- |
| **2. COMPLESSITA’ DIREZIONALE E CAPACITA’ PROPOSITIVE**Punteggio massimo disponibile = 15 punti |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PARAMETRO | PUNTEGGIO DISPONIBILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO | NOTE |
| **2.1 COMPLESSITA’ E QUALITA’ DEI SERVIZI**1. **Mantenimento della qualità dei servizi**: il livello identifica le posizioni che hanno un “portafoglio” di servizi stabile nel tempo e che non sono particolarmente coinvolte nello sviluppo della qualità dei servizi;
2. **Sviluppo della qualità dei servizi**: il livello identifica le posizioni che hanno un “portafoglio” di servizi in fase di sviluppo e a cui è richiesto di ricercare soluzioni per migliorare la qualità dei servizi erogati (all’interno oppure all’esterno dell’Ente), accrescendo in modo incrementale conoscenze e know how dell’organizzazione;
3. **Innovazione radicale dei servizi**: il livello identifica le posizioni che hanno un “portafoglio” di servizi in fase di

evoluzione/diversificazione e a cui è richiesto di sviluppare idee, progetti e servizi radicalmente innovative rispetto al passato. | * 2
* 3
* 5
 |  |  |
| **2.2 CONTATTI E RELAZIONI**1. **Relazioni semplici**: il livello identifica le posizioni i cui contatti sono piuttosto ridotti e prevalentemente rivolti ad un numero ridotto e costante di interlocutori;
2. **Relazioni diversificate**: il livello identifica le posizioni i cui contatti prevalenti, rivolti a cittadini utenti e/o tecnici e operatori esterni e interni all’Ente, presentano un certo grado di diversificazione;
3. **Relazioni complesse**: il livello identifica le posizioni i cui contatti prevalenti, rivolti ad una utenza complessa sotto

il profilo sociale, economico, ecc., e/o a manager e ruoli chiave esterni e interni all’Ente, presentano un elevato grado di eterogeneità e di complessità nella relazione. | * 2
* 3
* 5
 |  |  |
| **2.3 AUTONOMIA**1. **Autonomia limitata**: il livello identifica le posizioni che operano nell’ambito di programmi operativi definiti e secondo una prassi in gran parte consolidata, avendo come riferimento un quadro normativo e/o procedurale piuttosto preciso;
2. **Autonomia operativa**: il livello identifica le posizioni che operano con autonomia le attività previste dai programmi operativi dell’Ente, avendo come riferimento un quadro normativo e/o procedurale che richiede flessibilità e adattamento;
3. **Autonomia propositiva**: il livello identifica le posizioni che operano in autonomia nella definizione dei programmi

operativi, nell’ambito degli indirizzi generali dell’Ente, avendo come riferimento un quadro normativo e/o procedurale che oltre alla flessibilità, richiede interpretazione. | * 2
* 3
* 5
 |  |  |

**3. ASSUNZIONE DI RESPONSABILITA’**

Punteggio massimo disponibile = 20 punti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PARAMETRO | PUNTEGGIO DISPONIBILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO | NOTE |
| **3.1 RESPONSABILITA’ GIURIDICA**Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.1. **Responsabilità limitata**
2. **Responsabilità media**
3. **Responsabilità elevata**
 | * 3
* 5
* 8
 |  |  |
| **3.2 PEOPLE MANAGEMENT**1. **Nessuna/limitate risorse gestite**: Il livello è utilizzabile anche per posizioni che non abbiano collaboratori da gestire e comunque < 3
2. **Numero medio di risorse gestite**: il livello identifica la gestione di un numero contenuto di collaboratori, che richiede attività di gestione di tipo routinario sotto il profilo dell’impiego e della natura degli interventi (da 3 a 5)
3. **Numero alto di risorse gestite**: il livello identifica la gestione di un numero elevato di collaboratori, che richiede attività di gestione impegnativa e complessa in termini di valutazione, sviluppo, motivazione delle persone (> 5).

**Il riferimento è al numero di dipendenti previsti in organico e a tutti i collaboratori esterni attraverso i quali si garantiscono i servizi istituzionali** | * 3
* 4
* 6
 |  |  |
| **3.3 RESPONSABILITA’ ECONOMICA**Da valutare in relazione all’entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all’effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.Fino a € 1.000.000,00 da € 1.001.000,00 a € 1.500.000,00 superiori a € 1.500.000,00  | * 3
* 4
* 6
 |  |  |

**4. IMPATTO DEI SERVIZI DA PRESIDIARE**

Punteggio massimo disponibile = 20 punti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PARAMETRO | PUNTEGGIO DISPONIBILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO | NOTE |
| **4.1 VISIBILITA’**1. **Bassa visibilità**: il livello identifica le posizioni che erogano servizi all’interno e/o all’esterno dell’Ente, la cui qualità è scarsamente visibile e valutabile all’esterno della propria unità organizzativa.
2. **Media visibilità**: il livello identifica le posizioni che erogano servizi all’interno e/o all’esterno dell’Ente, la cui qualità è visibile, valutabile e ha impatto, in termini di efficacia e efficienza, soltanto rispetto ai propri utenti (interni o esterni).
3. **Alta visibilità**: il livello identifica le posizioni che erogano servizi all’interno e/o all’esterno dell’Ente, la cui qualità è

visibile, valutabile, e ha un impatto, in termini di efficacia e efficienza, rispetto ad un numero elevato di utenti. | * 3
* 7
* 10
 |  |  |
| **4.2 RESPONSABILITA’ VERSO L’UTENZA**1. **Disagi a utenti**: in caso di disfunzione del servizio erogato dalla posizione, disagi a cittadini oppure a servizi/settori interni utenti, con un contenuto livello di complessità, tempi e costi per il ripristino del servizio.
2. **Disagi a livello generale**: in caso di disfunzione del servizio erogato dalla posizione, disagi avvertibili da tutta la città oppure interni a livello di funzionamento generale dell’Ente, con un certo livello di complessità, tempi e costi per il ripristino del servizio, e possibili reazioni negative di associazioni, categorie professionali, mass media.
3. **Danni a livello generale**: in caso di disfunzione del servizio erogato dalla posizione, danni avvertiti da tutta la città

oppure interni a livello di funzionamento generale dell’Ente, con elevato livello di complessità, tempi e costi per il ripristino del servizio e reazioni negative di associazioni, categorie professionali, mass media di vasta portata. | * 3
* 7
* 10
 |  |  |

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV

Pontinia,