

Nucleo di Valutazione

LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI APICALI

"Le Amministrazioni non nascono per osservare regole, ma per perseguire politiche, ossia per raggiungere finalità soddisfare bisogni collettivi, risolvere problemi della Collettività, dare risposte alle domande sociali"

GUIDA ALLA DEFINIZIONE DELLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

"Le Amministrazioni non nascono per osservare regole, ma per perseguire politiche, ossia per raggiungere finalità soddisfare bisogni collettivi, risolvere problemi della collettività, dare risposte alle domande sociali"

CONCETTI RICORRENTI ALLA BASE DEL LAVORO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE: METODO

- **Posizione:** indica il ruolo e la funzione ricoperta all'interno dell'organizzazione.
- **Analisi della posizione:** è una rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione, espressi come aggregati di compiti e responsabilità. Nell'analisi si rileva ciò che è richiesto, (in termini di compiti, di responsabilità ecc.) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell'individuo che in quel momento la ricopre (**sedia fredda**). L'analisi quindi non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione. L'analisi della posizione descrive tutti quegli elementi oggettivi che la caratterizzano e la possono, eventualmente, differenziare dalle altre.
- **Obiettivo della graduazione delle posizioni:** la valutazione delle posizioni ha come finalità la definizione del "valore" o "importanza organizzativa" di una posizione nell'organizzazione. Il grado di importanza della posizione può essere associato ad un valore economico (Es. *indennità di posizione*). L'obiettivo principale della valutazione è quello di stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle posizioni al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.
- **Centro di Responsabilità:** il centro di responsabilità è definibile come segmento organizzativo a cui è preposto un *responsabile* e attraverso il quale si realizza il collegamento tra attività di indirizzo e attività di gestione e tra sistema di programmazione e organizzazione dell'ente.
- **Linee:** in termini organizzativi con il termine Linee ci si riferisce a "settori" che hanno come oggetto la *Produzione di Beni o Servizi*. Es. *Servizio Stato Civile; Servizio Anagrafe; Servizio Socio-Assistenziale ; Sportello Unico; Ufficio Tecnico etc.*

Il modello di valutazione del ruolo

Definizione di ruolo:



"Norme e aspettative che confluiscono su una persona in quanto occupante una posizione di lavoro"

- ☒ Comparare dati omogenei tra ruoli diversi
- ☒ Determinare una graduazione che prescindendo dalla persona che ricopre il ruolo
- ☒ Evidenziare eventuali carenze nel modello organizzativo presente nell'Ente



La valutazione è della "Sedia Fredda"



I fattori indagati dalla Valutazione



Dimensione



Elementi oggettivi
di grandezza della
posizione



Responsabilità e Relazioni



Grado di esposizione
della posizione



Professionalità



Competenze richieste
per ricoprire la posizione



Gestione



Attività gestite
dalla posizione



2. RESPONSABILITÀ E RELAZIONI:

obiettivo di questo item è l'individuazione del grado di responsabilità della posizione sotto il profilo giuridico formale e sotto il profilo relazionale e delle dotazioni economiche assegnate.

Essa si articola in:

□ 2.A. Responsabilità Civile:

"La responsabilità civile si ha quando dalla trasgressione dei doveri di ufficio, da parte dell'impiegato, ne derivi per l'ente pubblico o per i terzi un danno"¹;

□ 2.B. Responsabilità Penale:

"La responsabilità penale sussiste nei casi in cui l'ordinamento considera la trasgressione degli obblighi inerenti al rapporto di servizio come violazione dell'ordine sociale generale, e cioè come illecito penale"²;

□ 2.C. Responsabilità Amministrativa:

La responsabilità amministrativa è propria dei rapporti di soggezione speciale in cui determinati soggetti si trovano rispetto all'amministrazione da cui dipendono³, e si distingue in: responsabilità disciplinare; responsabilità amministrativa patrimoniale; responsabilità contabile, che è quel tipo di responsabilità in cui incorrono coloro che hanno il maneggio di denaro pubblico"⁴;

□ 2.D. Responsabilità Organizzativa:

Gli atti e i comportamenti adottati prevedono conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune ?

Se sì, di che natura e quali servizi vengono coinvolti?

¹ La definizione è di A.M. Sandulli, Manuale di diritto amministrativo, Napoli, 1989, 252

² A. M. Sandulli, op. cit., 316 ss.

³ In tal senso, P. Virga, Il pubblico impiego dopo la privatizzazione, Milano, 1993, 82.

⁴ In tal senso, T. Miele, "La responsabilità degli amministratori e dei dipendenti degli enti locali", in Nuova rassegna, 1991, 5, 422.

3. PROFESSIONALITÀ:

- **3.A.** Per coprire la posizione è richiesta un Titolo di Studio Specialistico (da Regolamento degli Uffici e Servizi)?

Es. per coprire il ruolo di Responsabile dell'Area Tecnica è necessario avere una Laurea in Ingegneria o Architettura.

- **3.B.** La posizione svolge il ruolo di Vice-Segretario, avendone i requisiti?

- **3.C** Valutazione minima della Professionalità Richiesta " a regime" della Posizione.

Analisi dei comportamenti organizzativi attesi per il Ruolo, suddivisi in competenze tecniche e competenze relazionali.

strumentali/tecnologiche) che ricadono sotto la sua diretta responsabilità e specificarne il motivo.

- **4.D. Esigenze particolari di reperibilità e disponibilità** (codificate per regolamento, delibera, accordi sindacali...). Il responsabile deve indicare se nel ruolo a cui è assegnato è formalmente inclusa la reperibilità e disponibilità.

- **4.E. Complessità dello scenario del settore**

Indica il contesto complessivo dello scenario legislativo, sociale ed istituzionale in cui la posizione deve operare:

- *Complessità normativa.* Evoluzione costante o complessità delle norme a cui la posizione deve fare riferimento.
- *Complessità Sociale.* Contesto socio-economico con cui la posizione deve confrontarsi nell'erogazione dei servizi attribuiti.
- *Complessità del Sistema Istituzionale.* Numero degli Assessori (Deleghe) e delle Istituzionali con cui la posizione deve relazionarsi.

I sottofattori e i pesi

Ponderazione Fattori		Punti min. max.	
15%	Dimensione	30	300
25%	Responsabilità e Relazioni	50	500
20%	Professionalità	40	400
40%	Gestione	80	800
Ponderazione Sottofattori		Punti min. max.	
20	n. dipendenti	6	60
10	suddivisione per livelli	3	30
40	uffici dipendenti	12	120
30	n. professionisti esterni	9	90
10	responsabilità civile	5	50
20	responsabilità penale	10	100
10	respons. amministr.	5	50
20	PEG assegnati	10	100
20	atti respons. organiz.	10	100
20	contatti enti esterni	10	100
10	titolo di studio	4	40
10	albi professionali	4	40
80	Competenze attese	32	320
40	gestione procedimenti	32	320
15	progetti FESR, FSE, DOCUP	12	120
35	attività controllo	28	280
5	reperib. e disponib.	4	40
5	scenario normativo	4	40



Comune di Pianezza

Provincia di Torino

Settore Amministrativo

Servizio Affari Generali

Piazza Napoleone Leumann 1

10044 Pianezza (TO)

P.I. 01299070019

tel. 011 967 0266

fax 011 967 0266

FASCE

IMPORTI

1° fascia: superiore a 1.500 punti

1° fascia: € 10.000,00

2° fascia: compresa tra 1.350 punti e 1.500 punti

2° fascia: € 9.000,00

3° fascia: compresa tra 1.200 punti e 1.350 punti

3° fascia: € 8.000,00

4° fascia: compresa tra 1.200 punti e 1.050 punti

4° fascia: € 7.000,00

5° fascia: inferiore a 1.050 punti

5° fascia: € 5.500,00

Pianezza, 26 febbraio 2010

Posizione	SERVIZI FINANZIARI			TERRITORIO	DEMOGRAFIE E COMUNICAZIONE	SERVIZI ALLA PERSONA	AMBIENTE	LAVORI PUBBLICI	POLIZIA MUNICIPALE
	AFFARI GENERALI	INFORMATICO							
dipendenti	16,36	45,00	20,45	32,73	36,82	4,09	32,73	36,82	36,82
livelli	17,14	60,00	30,00	34,29	51,43	8,57	38,57	38,57	38,57
uffici	72,00	96,00	72,00	72,00	120,00	24,00	48,00	48,00	48,00
professionisti	60,00	12,00	0,00	0,00	12,00	0,00	48,00	48,00	0,00
R.Civile	40,00	20,00	60,00	40,00	40,00	40,00	60,00	60,00	60,00
R.penale	20,00	40,00	60,00	20,00	60,00	40,00	60,00	60,00	60,00
R.amm-cont.	100,00	100,00	66,67	66,67	100,00	33,33	100,00	100,00	66,67
Peg	23,80	75,00	1,07	0,32	4,69	2,94	1,22	1,22	0,14
Respons.Organizzativa	180,00	180,00	120,00	120,00	180,00	60,00	120,00	120,00	60,00
Relazioni Esterne	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	66,67	100,00	100,00	100,00
Tit.studio	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00
Albi Prof.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Valutazione professionale	32,00	32,00	32,00	32,00	40,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	140,00	140,00	105,00	105,00	140,00	105,00	105,00	105,00	105,00
	140,00	140,00	140,00	140,00	140,00	140,00	140,00	140,00	140,00
Gest. Proced.	245,40	320,00	211,15	104,05	128,26	200,90	138,51	138,08	138,08
Prog. Innov.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	80,00	0,00	0,00
Att. Controllo	80,00	80,00	80,00	53,33	53,33	53,33	80,00	26,67	26,67
	80,00	53,33	53,33	53,33	53,33	26,67	53,33	53,33	53,33
	53,33	80,00	80,00	53,33	80,00	26,67	53,33	26,67	26,67
	26,67	80,00	53,33	26,67	26,67	26,67	80,00	53,33	53,33
Reperibilità & disponibilità	0,00	0,00	40,00	40,00	40,00	0,00	40,00	40,00	40,00
Complessità Scenario	80,00	80,00	80,00	53,33	53,33	53,33	80,00	80,00	80,00
	1.566,70	1.793,33	1.465,01	1.207,05	1.519,87	1.004,17	1.550,70	1.225,28	1.225,28
	87,36%	100,00%	81,69%	67,31%	84,75%	55,99%	86,47%	68,32%	68,32%

Allegato valutazione posizioni organizzative
TABELLA RIEPILOGATIVA
PER LA GRADUAZIONE

Per Banca
[Signature]

ATTUALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE							
RETRIBUZIONE PROPOSTA SECONDO LA GRADUAZIONE	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 9.000,00	€ 8.000,00	€ 10.000,00	€ 5.500,00	€ 10.000,00
							€ 8.000,00

