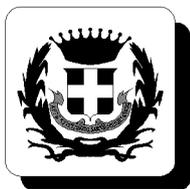


Comune di Asti

Allegato B

CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(RESPONSABILE DI SERVIZIO)



Comune di Asti

Premessa.

Il metodo di valutazione per le Posizioni Organizzative si basa su un sistema di valutazione analitica per fasce e punteggio.

Il metodo prevede che ciascuna posizione venga ad essere pesata sulla base di una serie di categorie e fattori di valutazione rilevanti ai fini delle graduazioni in termini di complessità delle medesime.

Il metodo tiene conto della necessità di presidiare, in sede di valutazione, sia la dimensione verticale, sia la dimensione orizzontale.

Disciplina contrattuale di riferimento.

L'art. 13 del CCNL 2016/2018 stabilisce che gli enti istituiscano posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

L'art. 15 prevede che il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti CCNL.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D neo titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

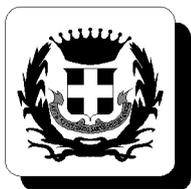
Sulla base dell'attuale Regolamento sull'ordinamento organizzativo, art. 8:

1. Il Servizio è la struttura organizzativa di media complessità in grado di assolvere a funzioni specificatamente individuate nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi fissati dal Dirigente di Settore; il Servizio può articolarsi in Unità operative.
2. L'istituzione, modificazione o soppressione di un Servizio è disposta dalla Giunta comunale.

Sistema di valutazione e graduazione delle posizioni

Le singole posizioni vengono valutate sulla base di categorie e fattori individuati per la specifica classe.

Dal punto di vista tecnico, i riferimenti per la valutazione si articolano su:



Comune di Asti

- le CATEGORIE GENERALI : costituiscono i “pilastri” del sistema e definiscono gli aspetti ritenuti rilevanti per la valutazione delle posizioni ;
- i FATTORI DI VALUTAZIONE : rappresentano l’elemento di base del sistema e sono a loro volta espressivi delle diverse possibili componenti delle categorie generali di valutazione.

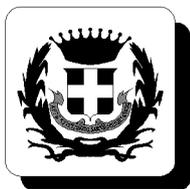
La tavola 1 riporta le categorie ed i fattori di valutazione utilizzati per valutare le Posizioni Organizzative.



Comune di Asti

Tav. 1

POSIZIONI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO	
Categorie di valutazione	Fattori di valutazione
Rilevanza del ruolo	<ul style="list-style-type: none">• Tipologia di attività presidiate dalla posizione (strategicità)• Tipologia di obiettivi e funzioni presidiate dalla posizione• Tipologia del ruolo espletato dalla posizione nel presidio delle relazioni con interlocutori/clienti interni/esterni
Complessità gestionale	<ul style="list-style-type: none">• Composizione quali-quantitativa delle risorse umane assegnate• Entità delle risorse finanziarie gestite• Disomogeneità e variabilità dell'attività gestita



Comune di Asti

Scala di valutazione delle posizioni di Responsabile di Servizio

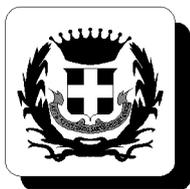
Viene utilizzata una scala di valutazione fondata su tre livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione.

Nelle tavole 2 e 3 sono riportate le descrizioni delle gradazioni di ciascun fattore.

Ad ogni grado corrisponde un valore convenzionale stabilito in punti.

TAV. 2

RILEVANZA DEL RUOLO FATTORI	DESCRIZIONE GRADO DELLA SCALA DI VALUTAZIONE		
	GRADO		
	A punti 400	B punti 300	C punti 200
Tipologia di attività presidiate dalla posizione (strategicità)	Presidio di attività a forte impatto sui risultati complessivi dell'ente	Presidio di attività a medio impatto sui risultati complessivi dell'ente	Presidio di attività a basso impatto sui risultati complessivi dell'ente
Tipologia di obiettivi e funzioni presidiate dalla posizione	Presidio di obiettivi e funzioni prevalentemente innovativi (forte esigenza di innovazione nei processi e/o attività)	Presidio di obiettivi e funzioni in parte innovativi ed in parte di mantenimento (media esigenza di innovazione nei processi e/o nelle attività)	Presidio prevalente di obiettivi e funzioni di mantenimento (processi ed attività consolidate)



Comune di Asti

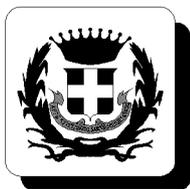
Tipologia del ruolo espletato dalla posizione nel presidio delle relazioni con interlocutori/clienti interni/esterni	Ruolo importante della posizione nel presidio di relazioni con interlocutori/clienti interni rilevanti per l'intera organizzazione, o nel presidio di relazioni con interlocutori/clienti esterni con ambiti di riferimento ampi e con esigenze differenziate	Ruolo importante della posizione nel presidio di relazioni con interlocutori/clienti interni principalmente con ambiti di riferimento a parti dell'organizzazione o nel presidio di relazioni esterne riferite a specifiche categorie di interlocutori/clienti con ambiti di riferimento significativi e con esigenze mediamente differenziate	Ruolo secondario della posizione nel presidio delle relazioni interne ed esterne in quanto: il governo delle relazioni è svolto a livello di settore o di altra unità organizzativa, oppure si rapporta a fasce di utenza con ambiti di riferimento contenuti e con esigenze standardizzate
--	---	--	---



Comune di Asti

TAV. 3

CATEGORIA COMPLESSITA' GESTIONALE: FATTORI	DESCRIZIONE GRADO DELLA SCALA DI VALUTAZIONE		
	GRADO		
	A punti 400	B punti 300	C punti 200
Composizione quali-quantitativa delle risorse umane assegnate	Presenza di personale di categoria C o D pari o superiore alle 3 unità e quantità complessiva di risorse pari o superiore alle 10 unità	Presenza di personale di categoria C o D pari o superiore alle 3 unità e quantità di risorse inferiore alle 10 unità, o personale di categoria C e D inferiore alle 3 unità e quantità complessiva di risorse pari o superiore alle 10 unità	Presenza di personale di categoria C o D inferiore alle 3 unità e quantità complessiva di risorse inferiore alle 10 unità
Entità delle risorse finanziarie gestite	Gestione di risorse finanziarie (spese / entrate) oltre euro 500.001	Gestione di risorse finanziarie (spese / entrate) da 200.001 a 500.000	Gestione di risorse finanziarie (spese / entrate) fino a 200.000
Disomogeneità e variabilità dell'attività gestita	Significativa disomogeneità e variabilità delle attività gestite dovute a pressioni della domanda, al modificarsi dei bisogni, alle aspettative e richieste dei clienti interni/esterni	Sostanziale omogeneità delle attività gestite e significativa variabilità delle stesse dovuta a pressioni della domanda, al modificarsi dei bisogni, alle aspettative e richieste dei clienti interni/esterni, ovvero significativa disomogeneità e modesta variabilità delle attività gestite	Sostanziale omogeneità e modesta variabilità delle attività gestite



Comune di Asti

Il meccanismo di calcolo.

La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il grado/punteggio ottenuto dalla specifica posizione rispetto allo specifico fattore.

Effettuata questa operazione per tutti i fattori previsti dal sistema, il calcolo dei punteggi avviene in maniera del tutto automatica in quanto:

- il punteggio relativo alla categoria viene fatto coincidere con la somma dei punteggi ottenuti nei fattori di valutazione in cui si articola la categoria;
- la somma dei punteggi conseguiti in ciascuna categoria permette di determinare il valore complessivo della posizione.

Nella tavola 4 è riportato lo schema che esplicita per ciascuna categoria il punteggio minimo e massimo ottenibile.

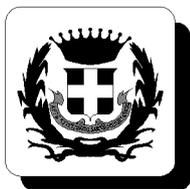
Tav . 4

CATEGORIE	PUNTEGGI	
	min.	max.
Rilevanza ruolo	600	1200
Complessità gestionale	600	1200
	Tot. 1200	Tot. 2400

La determinazione delle classi

Una volta pervenuti al valore di ciascuna posizione espresso in termini di punti, è necessario collocare le singole posizioni in “classi” di criticità omogenea, in modo da ridurre il significato differenziante che è implicito nell’utilizzo dei metodi analitici “a punteggio”. Raggruppando i punti in classi è inoltre possibile compensare eventuali errori compiuti nel corso della valutazione o comunque evitare ripercussioni retributive degli stessi.

In considerazione del numero delle posizioni coinvolte nella valutazione si ritiene congruo ipotizzare l’articolazione delle classi descritta nella tavola 5.



Comune di Asti

Tavola 5

Livello responsabilità	Numero classi	Ampiezza classi	Classi
Posizioni ricoperte da P.O.	quattro	Variabile	1200 – 1500 1501 – 1700 1701 – 2000 2001 – 2400

A ciascuna classe verrà aggregato un valore che ne determina l'importo ai fini del valore economico della posizione (IPR):

- fino a punti 1500: €5.200,00
- da punti 1501 a punti 1700: €7.000,00
- da punti 1701 a punti 2000: €8.100,00
- oltre punti 2001: €9.200,00

Il CCNL 2016/2018 art. 67 comma 1 recita:

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori omissis al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. omissis L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

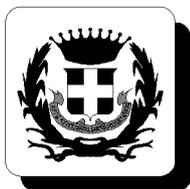
Chi gradua le Posizioni

L'attività di valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione su istruttoria del Settore Risorse umane.

Cosa si intende per «Grado di copertura».

L'indennità di posizione di riferimento, dipendente dal peso della posizione, rappresenta un parametro retributivo teorico e non effettivo, in quanto il Responsabile di Servizio incaricato a ricoprire la posizione riceve un'indennità commisurata sia al peso della posizione sia alla valutazione delle sue effettive competenze.

Il cosiddetto grado di copertura rappresenta, pertanto, la capacità di ciascuno di svolgere il ruolo che la posizione assegnatagli comporta.



Comune di Asti

Al Responsabile di Posizione Organizzativa neo incaricato, **per i primi due anni di incarico**, viene riconosciuto un grado di copertura parziale.

Il neo Responsabile di Posizione Organizzativa, pertanto, accede ad un'indennità di posizione corrispondente alla fascia minima pari a €5.200,00. La Posizione Organizzativa verrà pesata al termine dei due anni di cui sopra.

Nel caso di incarico relativo a Posizione Organizzativa di elevata complessità (ad esempio nel caso di Posizione Organizzativa che assorba al suo interno altre Posizioni Organizzative per effetto di processo di riorganizzazione) si deroga a quanto sopra e la Posizione risulta correttamente pesata.

Monitoraggio e manutenzione del sistema

L'andamento del sistema di analisi e valutazione è tenuto costantemente sotto controllo.

L'attività di monitoraggio del sistema è assicurata dal Settore Risorse Umane.

Si ritiene comunque opportuno procedere a nuova pesatura delle Posizioni Organizzative quando, a seguito di pensionamenti e ad eventuale redistribuzione di attività e carichi di lavoro, occorra verificare la permanenza nelle fasce in cui le Posizioni sono state collocate. Tale ripesatura avverrà anche a seguito di primo anno di operatività del nuovo assetto e in tale sede potrà anche essere ridefinita l'entità delle fasce.