



COMUNE DI VILLESSE
PROVINCIA DI GORIZIA

Via Roma n. 16 - 34070 VILLESSE (GO)
Codice Fiscale: 80002350314
Partita I.V.A.: 00123350316
Tel. 0481/91026 - 91390
Fax. 0481/91390

**REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Art. 1 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DELLE POSIZIONI

La valutazione ha ad oggetto le prestazioni dei responsabili di servizio come definiti dal vigente regolamento dei Servizi e più precisamente:

- Responsabile Area Amministrativa;
- Responsabile Area Economico - Finanziaria;
- Responsabile Area Tecnica – Manutentiva;

Preliminare alla valutazione delle prestazioni è la VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI, strumento attraverso il quale le posizioni organizzative presenti nella struttura vengono confrontate tra loro, al fine di determinarne il livello di importanza e di esprimerlo in relazione alle altre posizioni.

L'oggetto della valutazione è rappresentato dall'insieme di compiti, attività e responsabilità effettivamente assegnate e svolte nell'ambito della posizione organizzativa in esame.

In sostanza l'oggetto della valutazione complessiva è rappresentato da:

1. quello che la posizione deve fare sulla base dei fattori rivelatori di cui all'art. 3 (VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE);
2. quello che il titolare della posizione ha fatto e come lo ha fatto (VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI) sulla base del P.R.O. (Piano Risorse ed Obiettivi).

Art. 2 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Il metodo di valutazione è di tipo sintetico. Prevede che ciascuna posizione venga ad essere direttamente comparata con le altre sulla base di una serie di riferimenti (fattori di valutazione) ritenuti idonei a rendere conto della criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini delle graduazioni in termini di complessità delle medesime.

Sul piano tecnico il sistema prevede:

- a) una fase di analisi e descrizione delle posizioni, preordinata alla produzione di informazioni utili alla valutazione;
- b) una fase di valutazione, attraverso la quale viene espresso e collocato in una graduatoria il valore delle singole posizioni;
- c) una fase di collegamento con il sistema retributivo, mediante il quale il valore delle posizioni viene valorizzato economicamente.

Art. 3 - ANALISI E DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI

La fase di analisi e descrizione delle posizioni organizzative permette di individuare le informazioni utili alla valutazione delle posizioni. Costituisce oggetto di analisi il contenuto di lavoro di ciascuna posizione. Non costituiscono oggetto di analisi le caratteristiche delle persone che attualmente ricoprono tali posizioni, i risultati che conseguono, il modo in cui lavorano, ecc..

Il contenuto delle singole posizioni viene analizzato e descritto in relazione ad una serie di profili selezionati.

L'art. 33 del CCRL 01.08.2002 (ora art. 44 C.C.R.L. 07.12.2006) stabilisce che la valutazione delle singole posizioni terrà conto dei seguenti elementi:

- complessità (gestionale, organizzativa, funzionale e strutturale);
- relazioni (complessità relazionale, autonomia strategica);
- responsabilità (autonomia decisionale, esposizione a giudizio e responsabilità esterna).

Lo stesso 33 del CCRL già citato (ora art. 44 C.C.R.L. 07.12.2006) attribuisce un valore economico ad ogni posizione organizzativa all'interno dell'Ente, articolando la retribuzione in quattro fasce in base alla proposta approvata e dando atto che la graduazione della retribuzione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate avvenga sulla base dei suddetti criteri.

Art. 4 - METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

Il sistema di valutazione delle posizioni ha tre principali dimensioni di valutazione:

- la complessità
- le relazioni
- la responsabilità

Ciascuno dei tre parametri è articolato in alcuni fattori di valutazione (8 in totale) come specificati nell'allegato al presente accordo.

All'interno di ogni fattore di valutazione si utilizza una scala a cinque valori:

- alta
- medio alta
- media
- medio bassa
- bassa

I punteggi vengono attribuiti dal Sindaco di concerto con il Segretario/Direttore Generale.

Art. 5 - ATTRIBUZIONE AI PUNTEGGI DEL VALORE ECONOMICO

L'attribuzione del valore retributivo alla singola posizione avviene in base alla seguente tabella:

PUNTI	INDENNITÀ
Da 71 fino a 80	10.350,00
Da 61 fino a 70	9.100,00
Da 51 fino a 60	7.800,00
Fino a 50	6.500,00

Art. 6 - NORMA TRANSITORIA

La decorrenza delle nuove retribuzioni di posizione, come risultanti dal sistema di valutazione sopra descritto, è fissata al 01/01/2019.

INDICE

Art. 1 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DELLE POSIZIONI	1
Art. 2 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI	1
Art. 3 - ANALISI E DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI	2
Art. 4 - METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI	2
Art. 5 - ATTRIBUZIONE AI PUNTEGGI DEL VALORE ECONOMICO	3
Art. 6 - NORMA TRANSITORIA	3

ALLEGATO AL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1 COMPLESSITÀ			
PARAMETRO	Indicatori		Punteggio
1. Complessità gestionale (budget gestito)	Alta	> di € 2.500.000,00	10
	Medio alta	da € 1.000.001,00 a € 2.500.000,00	8
	Media	da € 500.001,00 a € 1.000.000,00	6
	Medio bassa	da € 100.001,00 a € 500.000,00	4
	Bassa	< di € 100.001,00	2
2. Complessità organizzativa (in base al numero e tipologia di dipendenti gestiti) <i>esprime il grado di difficoltà in termini numerici nel coordinamento gestionale delle risorse umane</i>	Alta	Oltre 3 persone	10
	Medio alta	3 persone	8
	Media	2 persone	6
	Medio bassa	1 persona	4
	Bassa	Nessuna persona	2
3. Complessità funzionale (complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti verso l'utenza interna ed esterna)	Alta	a) (procedimento con conoscenze plurispecialistiche con diversa normativa di riferimento); b) (procedimenti gestiti verso l'utenza esterna) c) (procedimenti gestiti verso l'utenza interna)	10
	Medio alta	a) (procedimento con conoscenze plurispecialistiche con diversa normativa di riferimento); b) (procedimenti gestiti verso l'utenza interna in modo prevalente)	8
	Media	a) (procedimento con conoscenze plurispecialistiche con analoga normativa di riferimento); b) (procedimenti gestiti verso l'utenza interna in modo prevalente)	6
	Medio bassa	a) (procedimento con conoscenze monospecialistiche con analoga normativa di riferimento) b) (procedimenti gestiti verso l'utenza interna in modo prevalente)	4

	Bassa	a) (procedimenti standardizzati)	2
4. Complessità strutturale (cognizioni necessarie per la gestione dell'attività)	Alta	a) (funzioni con alta organizzazione con attività altamente complesse, nuove ed eterogenee nonché standardizzate)	10
	Medio alta	b) (funzioni con alta organizzazione con attività mediamente complesse, con possibili caratteri di novità nonché standardizzate)	8
	Media	c) (funzioni con media organizzazione con attività mediamente complesse, semistandardizzate)	6
	Medio bassa	d) (funzioni con media organizzazione con attività di semplice complessità e standardizzate)	4
	Bassa	e) (funzioni con semplice organizzazione con attività di semplice complessità e standardizzate)	2

2 RELAZIONI			
PARAMETRO	Indicatori		Punteggio
1. Complessità relazionale (in base al numero e alla tipologia delle relazioni interne ed esterne richieste)	Alta	Situazioni relazionali con contatti interistituzionali, anche stranieri, esterni ed interni	10
	Medio alta	Situazioni relazionali con contatti interistituzionali, esterni ed interni	8
	Media	Situazioni relazionali con contatti esterni ed interni	6
	Medio bassa	Situazioni relazionali con contatti prevalentemente esterni	4
	Bassa	Situazioni relazionali con contatti prevalentemente interni	2
2. Autonomia strategica (in base al grado di autonomia in relazione agli obiettivi assegnati) <i>esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione con effetti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da alto contenuto professionale e specialistico</i>	Alta	Incarichi di alta professionalità da considerarsi strategiche che richiedono un continuo aggiornamento e costante accrescimento formativo e professionale	10
	Medio alta	Incarichi di media professionalità da considerarsi mediamente strategiche con possibili aggiornamenti formativi e professionali	8
	Media	Incarichi di media professionalità da considerarsi di basso rilievo strategico con possibile aggiornamento formativo e professionale	6
	Medio bassa	Incarichi di media professionalità con basso rilievo strategico con aggiornamenti integrativi di operatività	4
	Bassa	Incarichi di bassa professionalità con aggiornamenti integrativi di operatività	2

3
RESPONSABILITÀ

PARAMETRO	Indicatori		Punteggio
<p style="text-align: center;">1. Autonomia decisionale (grado di discrezionalità operativa e gestionale)</p> <p style="text-align: center;"><i>esprime il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di conoscenza tecnica nelle decisioni</i></p>	Alta	Alto livello di autonomia decisionale con assunzione di atti di alto livello nell'ambito di adempimenti di alto livello procedimentale	10
	Medio alta	Alto livello di autonomia decisionale con assunzione di atti di medio livello nell'ambito di adempimenti di medio livello procedimentale	8
	Media	Medio livello di autonomia decisionale con assunzione di atti di medio livello nell'ambito di procedimenti di medio livello	6
	Medio Bassa	Medio livello di autonomia decisionale con assunzione di atti di basso livello nell'ambito di procedimenti di basso livello	4
	Bassa	Basso livello di autonomia decisionale con assunzione di atti di basso livello nell'ambito di procedimenti di basso livello	2
<p style="text-align: center;">2. Esposizione a giudizio ed a responsabilità esterna</p> <p>Da valutare in base alla tipologia dei rischi (amministrativi, contabili e penali)</p>	Alta	Amministrativi, penali, civili, contabili	10
	Medio alta	Amministrativi, penali, civili, con scarso rilievo contabile	8
	Media	Amministrativi, penali, con scarso rilievo civile e contabile	4
	Medio bassa	Amministrativi, penali	6
	Bassa	Amministrativi	2

