

Metodologia di Pesatura delle Posizioni Organizzative

Art. 1 – Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative

1. I rispettivi Regolamenti sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Lonate Pozzolo e del Comune di Ferno, articolano la struttura in servizi ed uffici. L'ente Unione è stata costituita per la gestione associata fra i Comuni di Lonate Pozzolo e Ferno dei servizi di Polizia Locale, Notificazioni, Ced, Informagiovani/Informalavoro.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono stabiliti, di norma, di durata annale dal Sindaco e dal Presidente dell'Unione; quindi, le relative indennità hanno validità per l'anno di riferimento.
3. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura della posizione, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione, in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione intende perseguire.
4. La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione (*d'ora in poi NdV*), sulla base dei criteri fissati dal presente regolamento, e approvata in seconda istanza dal Sindaco/Presidente dell'Unione che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi.
7. La graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:
 - a) documenti interni (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, ecc.);
 - b) conoscenze esplicitate dal Sindaco/Presidente dell'Unione, dal Segretario dell'Ente.
8. La pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente all'01.01. di ciascun anno.

Art. 2 – Indennità di posizione

A) Premessa

Il NdV, nominato in forma monocratica, dopo la presa di conoscenza della struttura dei Comuni e dell'Unione, nello svolgimento di detta attività, non prenderà in considerazione i compiti svolti da parte del funzionario preposto, ma la complessità della struttura in relazione ai compiti e alle risorse ad esso assegnati.

Il NdV dovrà utilizzare, ai fini della "pesatura" dei diversi servizi, un modello di valutazione che consideri tutti i "Responsabili dei Servizi" con uguale criterio, prescindendo dalla loro posizione giuridico/economica, in quanto figure che reggono la struttura organizzativa dell'Ente e che troveranno adeguata differenziazione proprio nella pesatura.

B) Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro fattori:

- A) Professionalità (peso del 20%);
- B) Responsabilità (peso del 30%);
- C) Complessità direzionali (peso del 40%);
- D) Strategicità (peso del 10%).

La differenziazione dei pesi è avvenuta in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale.

La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura:

CATEGORIA	PIANO VALUTAZ.	FATTORE VALUTAZ.	SCALA VALUTAZIONE					Punti FATTORE	Punti PIANO	Punti CATEG.	Punti POND.
			10	20	30	40	50				
Professionalità peso 20%	Conoscenze Necessarie	Tecniche									
		Giuridici									
		Gestionali									
Responsabilità peso 30%	Responsabilità Giur/Formale										
	Responsabilità Economica	Spesa corrente Gestita									
		Spesa investim gestita									
		Entrate gestite									
Responsabilità Organizzativa	Posizioni direttive coordinate										
Complessità direzionali peso 40%	Complessità tecnico operative	Disomogeneità									
		Variabilità									
		Vincoli e Contesto									
	Relazioni Interne	Interlocutori									
		Collegamenti									
	Relazioni Esterne	Altre Istituzioni									
		Utenti finali									
	Fabbisogno di Innovazione	Nei processi									
		Nei servizi									
Nelle relazioni											
Strategie peso 10%	Criticità rispetto al programma del Sindaco										
TOTALE											

C) Descrizione delle colonne

La prima colonna raffigurata nella matrice su riportata è quella delle categorie, ovvero dei fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La prima categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede un unico piano di valutazione, le conoscenze necessarie, le quali possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione: conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali.

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede tre diversi piani di valutazione: responsabilità giuridico/formale, economica (per la quale sono previsti tre fattori di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite) e organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 40% e che prevede quattro piani di valutazione: le complessità tecnico – operative (che prevedono tre fattori di valutazione: la disomogeneità, la variabilità ed i vincoli di contesto), le relazioni interne (per le quali sono previsti due fattori di valutazione: gli interlocutori ed i collegamenti), le relazioni esterne (che prevedono due fattori di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali) ed infine il fabbisogno di innovazione (a sua volta suddiviso in tre fattori di valutazione: fabbisogno nei processi, fabbisogno nei servizi e fabbisogno nelle relazioni).

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% e che prevede un unico piano di valutazione, la criticità rispetto al programma del Sindaco.

La seconda e la terza colonna riportano, rispettivamente, il piano di valutazione ed i fattori utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria.

La colonna successiva è quella della scala di valutazione dei vari fattori, cui può essere attribuito un valore pari a 10, 20, 30, 40 o 50.

La colonna punti **FATTORE** riporta la somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione propri di ogni categoria.

Nella colonna punti **PIANO** è espresso il rapporto tra i punti fattore ed il numero dei fattori considerati nella valutazione.

La colonna punti **CATEGORIA** riporta la media tra i punti piano ed il numero dei piani di valutazione considerati per ciascuna categoria.

La colonna punti **PONDERATI**, infine, esprime il prodotto tra i punti categoria ed il peso percentuale attribuito a ciascuna categoria.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 10 e massimo di punti 50.

D) Descrizione dei Fattori e della Scala di Valutazione

D1) Professionalità

Le conoscenze tecniche fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro, etc., il cui utilizzo necessita di un elevato impegno professionale.

Le conoscenze giuridiche rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire il settore/ufficio.

Le conoscenze gestionali rappresentano il livello di capacità professionali/manageriali/creative richieste per il presidio del settore/ufficio e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito (a titolo d'esempio la gestione di un cantiere comunale richiede maggiori capacità gestionali rispetto alla gestione dell'ufficio tributi dove prevale l'aspetto normativo).

D2) Responsabilità economica

La Spesa corrente gestita esprime il rapporto tra la spesa sostenuta dal settore e la spesa complessiva.

La Spesa per investimento gestita esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal settore ed il totale della spesa per investimenti.

Le Entrate gestite rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento gestite dal settore ed il totale delle entrate.

Dai rapporti descritti scaturiscono valori percentuali che possono essere ricondotti a quattro classi di intervallo, cui corrisponde la relativa classe punti assegnata che può essere così rappresentata:

Scala valori	0-10%	11-20%	21-30%	31 – 50%	Oltre 50%
Classe punti	10	20	30	40	50

D3) Complessità direzionali

La Disomogeneità indica che l'operatività è fortemente variegata e, pertanto, richiede un elevato livello di coordinamento.

La Variabilità indica che esiste una continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione.

I Vincoli di contesto fanno riferimento alla caratterizzazione normativa in grado di incidere sull'operatività e sulla gestione del settore/ufficio.

Il Fabbisogno di innovazione indica che è necessaria una costante rivisitazione che può interessare il processo di erogazione del servizio, il servizio, i fattori produttivi o le relazioni con l'utenza (ad esempio l'utente impresa richiede un livello di innovazione superiore rispetto all'utente privato).

I fattori di valutazione riferibili alle Complessità direzionali possono essere di diversi livelli: basso – medio – elevato – molto elevato, a seconda dell'intensità con cui incidono sul piano di valutazione in esame.

Art. 3 – Fasce retributive delle posizioni organizzative

1. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni.

Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione verrà attribuito il valore economico annuo nella misura minima prevista dal CCNL di comparto ai responsabili che si posizioneranno nella relativa fascia di punteggio.

Gli enti Comune di Lonate Pozzolo e di Ferno fanno parte di una Unione di Comuni, quale sistema associato che ha in gestione missioni e servizi istituzionali, a completamento delle missioni e dei servizi gestiti dagli enti appartenenti. E' pertanto prevista la possibilità di attribuzione di incarichi in Unione da parte di Posizioni Organizzative dell'Ente.

Nel caso di stipula di apposite convenzioni da parte degli enti per la gestione associata di servizi, per periodi superiori a sei mesi, i responsabili di servizio dei Comuni di Lonate Pozzolo, di Ferno e dell'Unione possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione.

In tale caso il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4 può variare da un minimo di € 6.400,00 ad un massimo di € 16.000. Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999.

Nella tabella che segue si differenziano due tabelle di valori economici in relazione ai diversi incarichi assegnati (Unione e servizi in Convenzione) nei diversi limiti normativi:

Punteggio totale	Retribuzione di Posizione Annua	Retribuzione di Posizione Annua Unione e servizi in Convenzione
Fino a 10	Euro 5.164,56=	Euro 6.400,00=
Fino a 15	Euro 6.150,00=	Euro 7.600,00=
Fino a 20	Euro 7.100,00=	Euro 8.800,00=
Fino a 25	Euro 8.070,00=	Euro 10.000,00=
Fino a 30	Euro 9.040,00=	Euro 11.200,00=
Fino a 33	Euro 9.620,00=	Euro 11.900,00=
Fino a 35	Euro 10.000,00=	Euro 12.400,00=
Fino a 38	Euro 10.580,00=	Euro 13.100,00=
Fino a 40	Euro 10.980,00=	Euro 13.600,00=
Fino a 43	Euro 11.560,00=	Euro 14.300,00=
Fino a 45	Euro 11.950,00=	Euro 14.800,00=
Fino a 50	Euro 12.911,42=	Euro 16.000,00=

Art. 4 – Incarichi ai titolari delle posizioni organizzative - Revoca

1. Il Sindaco/Presidente dell'Unione, con proprio decreto, conferisce ai soggetti dal medesimo individuati la titolarità delle posizioni organizzative, attribuendo altresì le relative indennità.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con decreto motivato del Sindaco/Presidente dell'Unione, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
3. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco/Presidente dell'Unione, con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data della revoca medesima.

Art. 5 – Norme finali

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia.
2. Il presente Regolamento entra in vigore al momento della esecutività delle deliberazioni inerenti la sua approvazione.

Allegati alla Proposta di Regolamento di Pesatura delle Posizioni Organizzative: Griglia di valutazione 2015 in formato foglio di calcolo dei Servizi.