



## COMUNE DI GORLA MAGGIORE

Provincia di Varese

### NUCLEO DI VALUTAZIONE

### REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono stabiliti dal Sindaco all'inizio del mandato amministrativo o in seguito a modifiche organizzative; le relative indennità sono proposte dal Nucleo di Valutazione (*d'ora in poi NdV*), ed hanno validità per il periodo di riferimento.
2. La retribuzione di posizione è legata:
  - alla specifica collocazione della relativa posizione nella struttura organizzativa complessiva dell'ente;
  - alle caratteristiche delle funzioni attribuite, sia in termini di complessità intrinseca che di responsabilità;
  - alla valutazione della strategicità rispetto ai programmi del mandato amministrativo del Sindaco.
3. La graduazione delle posizioni organizzative è proposta in prima istanza dal NdV, sulla base dei criteri fissati dal presente Regolamento, che definisce l'ammontare della retribuzione da associare a ciascuna fascia di punteggio. La proposta formulata al NdV è approvata dal Sindaco con proprio provvedimento.
4. La graduazione delle posizioni organizzative è determinata in base ai punteggi ottenuti per ciascuna delle variabili indicate nel presente Regolamento, in funzione di criteri atti a valorizzare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono i documenti interni (bilancio di previsione e documenti di programmazione, dotazione organica, regolamenti, ecc.).

## Art. 2 – Indennità di posizione

### A) Premessa

Il NdV, in sede di determinazione della graduazione delle posizioni organizzative, deve tener conto non solo dei compiti svolti dal funzionario preposto, ma anche della complessità della struttura coordinata, in funzione delle risorse umane e finanziarie alla medesima assegnate, delle responsabilità formali interne ed esterne alla medesima correlate ed alla strategicità rispetto agli obiettivi di mandato.

Il NdV, ai fini della “*pesatura*” delle diverse posizioni organizzative, utilizza un modello di valutazione che considera tutti i funzionari apicali con uguale criterio, prescindendo dal loro inquadramento giuridico/ economico, in quanto figure che reggono la struttura organizzativa dell’Ente e che trovano adeguata differenziazione proprio nella *pesatura*.

### B) Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

Gli elementi rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro categorie:

- |                            |              |
|----------------------------|--------------|
| 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 definita 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/ giuridiche									
		gestionali									
Responsabilità peso 30%	Responsabilità giuridica	Responsabilità giuridica									

CATEGORIA	PIANO VALUTAZ.	FATTORE VALUTAZ.	SCALA VALUTAZIONE					Punti FATTORE	Punti PIANO	Punti CATEG.	Punti POND.
	Responsabilità Economica	volume delle spese gestite									
		volume delle entrate gestite									
	Responsabilità Organizzativa	numero delle sub articolazioni coordinate									
Complessità direzionali peso 40%	Complessità tecnico operative	disomogeneità									
		variabilità									
		vincoli di contesto									
	Relazioni Interne	interlocutori									
	Relazioni Esterne	altre istituzioni									
		utenti finali									
	Fabbisogno di Innovazione	Innovazione nei processi e nei servizi									
Strategicità Peso 10%	Criticità rispetto al programma del Sindaco	Criticità rispetto al programma del Sindaco									
TOTALE											

### C - Descrizione delle colonne

La prima colonna della matrice sopra 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", quello delle conoscenze necessarie. Le conoscenze necessarie sono distinte in due sub aggregati:

- conoscenze tecniche e giuridiche: per esempio, il codice dei contratti pubblici, la normativa nazionale in materia di governo della finanza pubblica, la disciplina regionale in materia di consumo del suolo o la normativa comunitaria e nazionale in materia di partecipazioni societarie e tutela del mercato e della concorrenza;

- conoscenze gestionali: per esempio, principi e regole per la gestione del contenzioso in materia tributaria o nel campo delle concessioni edilizie, principi e regole per la gestione del servizio di ristorazione scolastica, ecc ....

La seconda categoria è rappresentata dalla responsabilità, cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede tre diversi piani di valutazione: responsabilità giuridica, responsabilità economica (per la quale sono previsti due fattori di valutazione: volume della spesa gestita e volume delle entrate gestite) e responsabilità organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle complessità direzionali, alla quale si attribuisce un peso del 30% 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 (rapporti intersettoriali e con gli Amministratori), le relazioni esterne (che prevedono due fattori di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali) ed infine il fabbisogno di innovazione (innovazione nei processi e nei servizi).

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla strategicità, cui si attribuisce un peso del 20% 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 e giuridiche fanno riferimento alle specificità del Settore che possono richiedere:

- elevate conoscenze di carattere giuridico, di principi dottrinali (per esempio i principi di ingegneria statica per la valutazione dei progetti, i principi contabili per la corretta

rappresentazione degli effetti economici e patrimoniali indotti dalle scelte gestionali, ecc.... ) e di specifiche metodiche codificate (per esempio il calcolo statistico per interpolazione per la stima sul gettito atteso di un'entrata tributaria in funzione delle scelte di politica fiscale locale in materia di aliquote e detrazione);

- la conoscenza operativa di software gestionali e di particolari strumenti elettronici di lavoro il cui utilizzo richiede un elevato impegno professionale.

Le conoscenze gestionali rappresentano il livello di capacità manageriali e creative richieste per il presidio del settore e sono legate alla complessità della materia trattata.

## **D2 - Responsabilità economica**

Il volume della spesa gestita esprime il rapporto tra la spesa gestita dal settore e la spesa complessiva.

Il volume delle entrate gestite esprime il rapporto tra la somma delle entrate 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	0-4%	4-8%	8-20%	20 – 35%	35%e oltre
--------------	------	------	-------	----------	------------

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 l'evoluzione continua della normativa di riferimento, l'evoluzione dei principi di riferimento, il processo di erogazione del servizio e i fattori produttivi.

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 sotto riportata.

Punteggio totale	Retribuzione di Posizione Annua
Fino a 10	Euro 5.164,56=
Fino a 15	Euro 6.150,00=
Fino a 20	Euro 7.100,00=
Fino a 25	Euro 8.070,00=
Fino a 30	Euro 9.040,00=
Fino a 33	Euro 9.620,00=
Fino a 35	Euro 10.000,00=
Fino a 38	Euro 10.580,00=
Fino a 40	Euro 10.980,00=
Fino a 43	Euro 11.560,00=
Fino a 45	Euro 11.950,00=
Fino a 50	Euro 12.911,42=

#### **Art. 4 – La valutazione dei risultati relativi alle posizioni organizzative.**

1. La valutazione dei risultati conseguiti avviene da parte del NdV, sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta Comunale.
2. In caso di valutazione positiva al titolare di posizione organizzativa competerà un'indennità di risultato quantificabile, a seconda del punteggio ottenuto con la scheda obiettivi, dal 10% al 25% dell'ammontare dell'indennità di posizione attribuita.
3. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il titolare di posizione organizzativa interessato viene sentito in contraddittorio dal NdV, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce, o da persona di sua fiducia.

#### **Art. 5 – Incarichi ai titolari delle posizioni organizzative - Revoca**

1. Il Sindaco, con proprio decreto, conferisce ai soggetti dal medesimo individuati la titolarità delle posizioni organizzative, attribuendo altresì le relative indennità, così come determinati dal NdV.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con decreto motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

3. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco 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.