

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"

Allegato B



Definizioni

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 valutazione: 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.



Il programma del Nucleo di valutazione

- Realizzare sistemi di valutazione delle posizioni apicali
 - Implementare modelli di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle figure apicali
 - Essere di supporto agli apicali nel nuovo contratto Enti Locali per le valutazioni delle posizioni di lavoro subordinato
 - Individuare un sistema di valutazione a carico degli apicali per le prestazioni dei loro collaboratori
 - Definire un sistema di controllo di compatibilità dei costi
 - Promuovere lo sviluppo di modalità manageriali della gestione coerenti con il programma politico e con i progetti dell'Amministrazione
-



Iter metodologico di valutazione delle posizioni

FASE A: IDENTIFICAZIONE DELLA METODOLOGIA E DEL MODELLO DI VALUTAZIONE

FASE B: CENSIMENTO DELLE POSIZIONI

FASE C: PRESENTAZIONE DELLA METODOLOGIA AGLI APICALI

FASE D: RICOGNIZIONE DELLA STRUTTURA DEL FONDO E COMPARAZIONE CON LE STRUTTURE DEI FONDI DEGLI ENTI DI ANALOGA CATEGORIA DELLA PROVINCIA

FASE E: ACQUISIZIONE E ANALISI DEI DATI RIFERITI ALLE POSIZIONI

FASE F: PREVALUTAZIONE



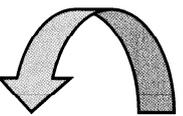
Il modello di valutazione del ruolo

Definizione di ruolo:



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

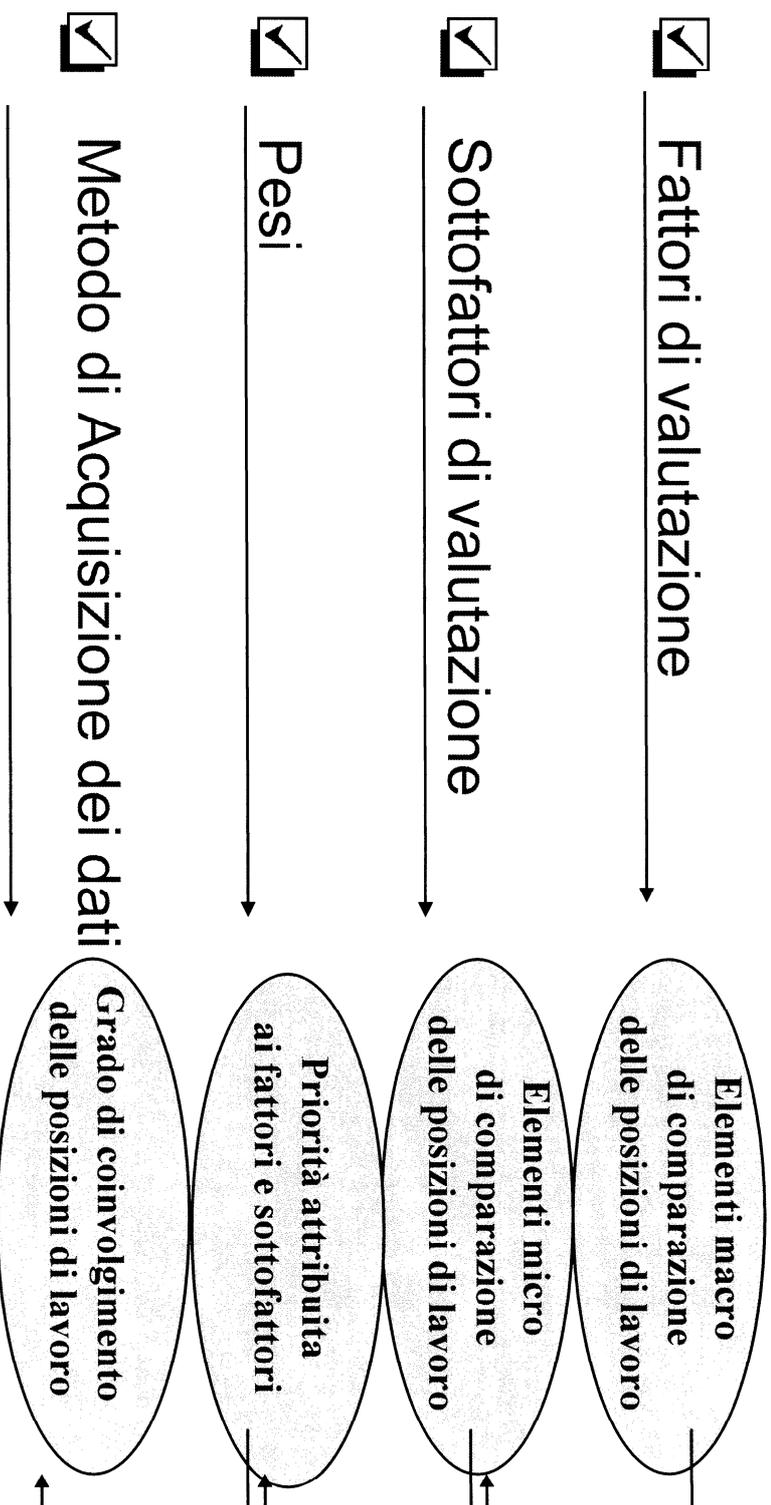
- Comparare dati omogenei tra ruoli diversi
- Determinare una graduazione che prescindenda dalla persona che ricopre il ruolo
- Evidenziare eventuali carenze nel modello organizzativo presente nell'Ente



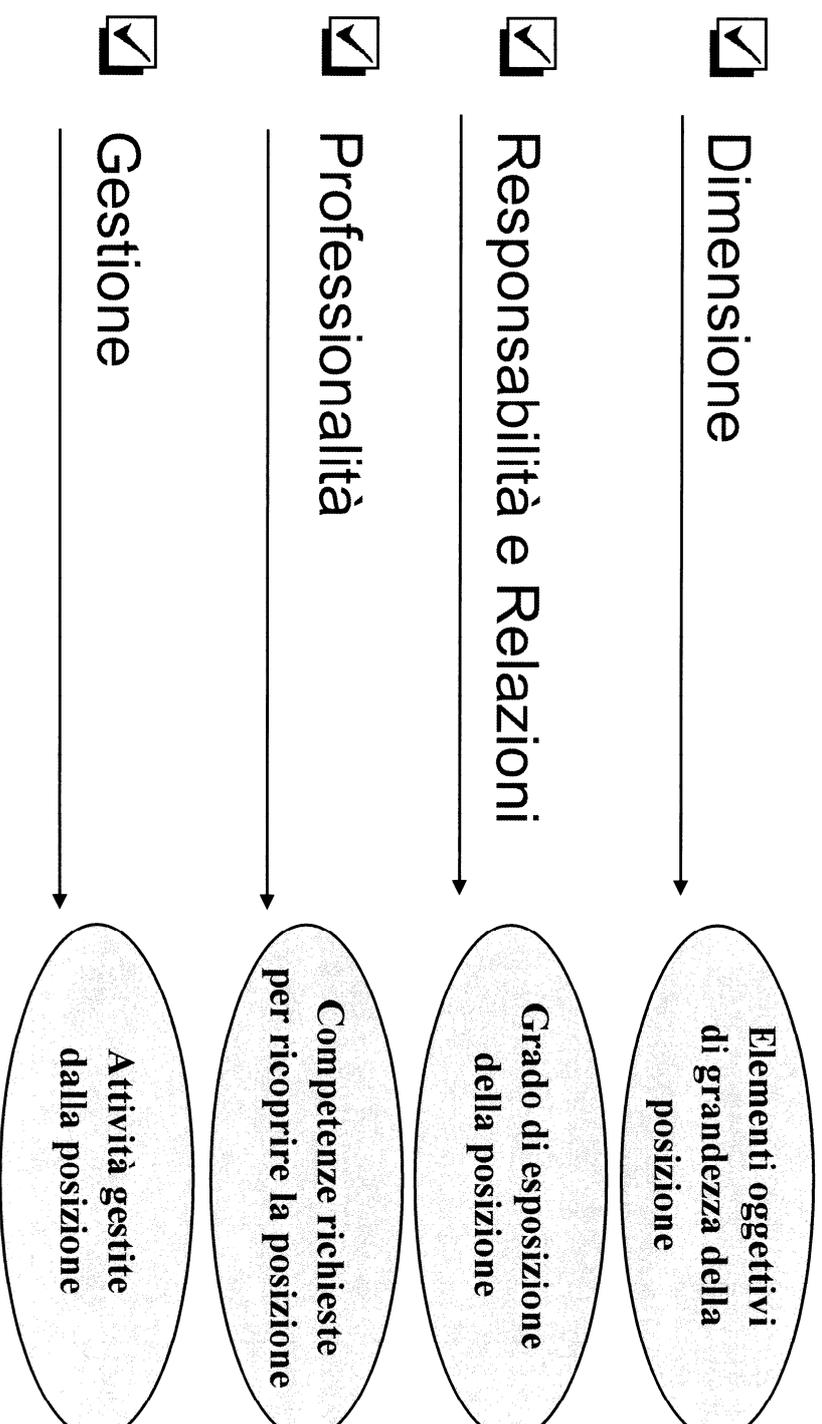
La valutazione è della “Sedia Fredda”



Il modello di valutazione



I fattori



I sottofattori e i pesi

Punti

Ponderazione Fattori min . max.

Ponderazione Sottofattori

Punti

min . max.

15 % Dimensione 300

- n. dipendenti
- suddivisione per categoria
- uffici dipendenti
- N° professionisti esterni

25 % Responsabilità e Relazioni 500

- responsabilità civile
- responsabilità penale
- responsabilità amministrativa
- PEG assegnati
- responsabilità organizzativa
- contatti enti esterni

15 % Professionalità 300

- titolo di studio
- albi professionali
- tipo professionalità

45 % Gestione 900

- gestione procedimenti
- progetti FESR, FSE, DOCUP
- attività controllo
- reperib. e disponib.
- scenario normativo

100% **2.000**

 2.000

I sottofattori e i pesi

Punti

Ponderazione Fattori min . max.

Ponderazione Sottofattori

Punti

min . max.

15% Dimensione 30 300

20 n. dipendenti
10 suddivisione per livelli
40 uffici dipendenti
30 n. professionisti esterni

6 60
3 30
12 120
9 90

25% Responsabilità e Relazioni 50 500

10 responsabilità civile
20 responsabilità penale
10 respons. amministr.
20 PEG assegnati
20 atti respons. organiz.
20 contatti enti esterni

5 50
10 100
5 50
10 100
10 100
10 100

20% Professionalità 40 400

10 titolo di studio
10 albi professionali
80 tipo professionalità

4 40
4 40
32 320

40% Gestione 80 800

40 gestione procedimenti
15 progetti FESR, FSE, DOCUP
35 attività controllo
5 reperib. e disponib.
5 scenario normativo

32 320
12 120
28 280
4 40
4 40

100% 200 2.000

200 2.000

ESEMPIO

La valutazione

