

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"



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 confluiscano 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



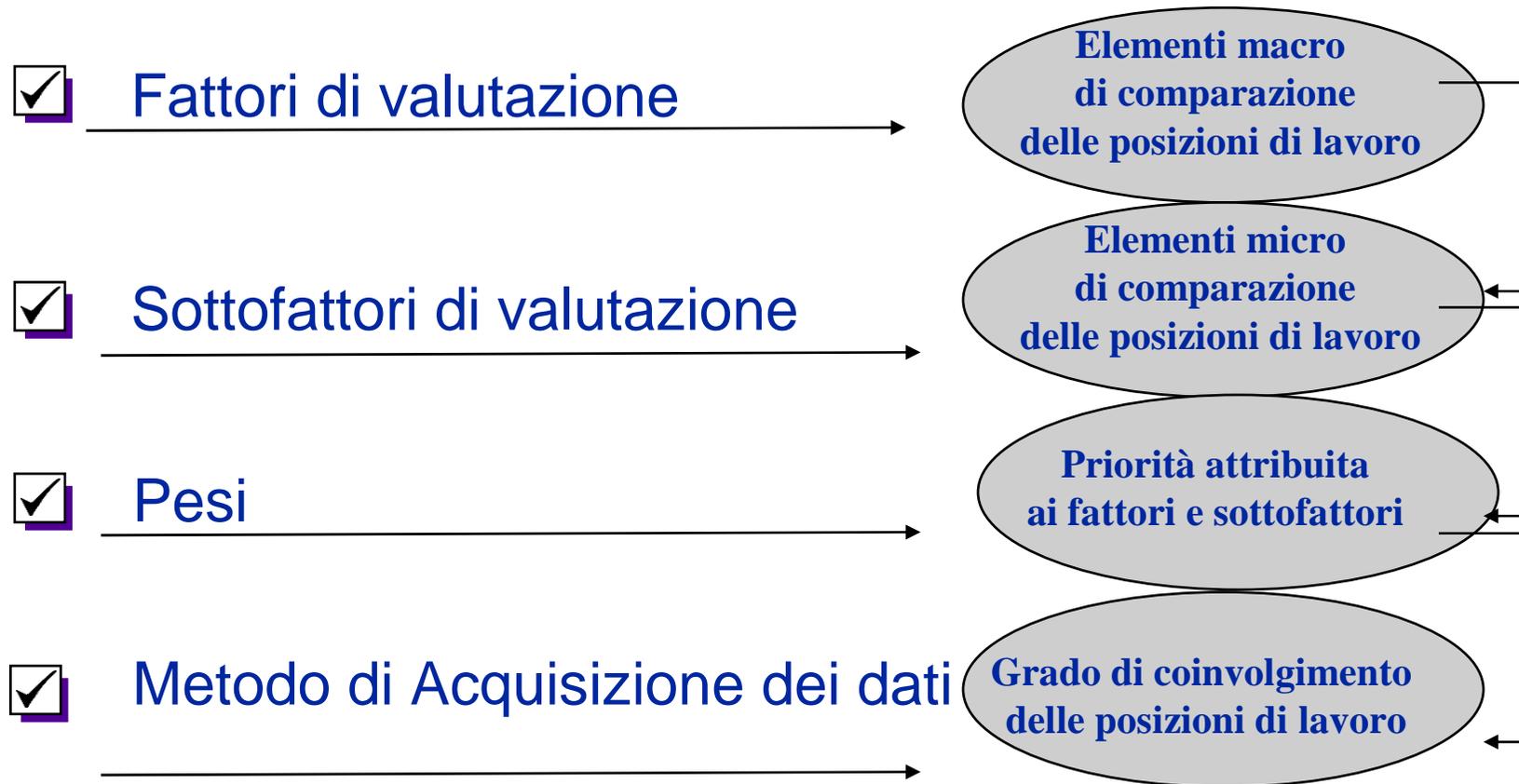
Evidenziare eventuali carenze nel modello organizzativo presente nell'Ente



La valutazione è della “Sedia Fredda”



Il modello di valutazione



I fattori



I sottofattori e i pesi

Ponderazione Fattori		Punti min . max.		Ponderazione Sottofattori		Punti min . max.	
<input type="text"/> %	Dimensione	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	n. dipendenti	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	suddivisione per categoria	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	uffici dipendenti	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	N° professionisti esterni	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/> %	Responsabilità e Relazioni	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	responsabilità civile	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	responsabilità penale	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	responsabilità amministrativa	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	PEG assegnati	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	responsabilità organizzativa	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	contatti enti esterni	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/> %	Professionalità	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	titolo di studio	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	albi professionali	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	tipo professionalità	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/> %	Gestione	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	gestione procedimenti	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	progetti FESR, FSE, DOCUP	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	attività controllo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	reperib. e disponib.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>	scenario normativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
100%		<input type="text"/>	2.000			<input type="text"/>	2.000

I sottofattori e i pesi

Ponderazione Fattori		Punti min . max.		Ponderazione Sottofattori		Punti min . max.	
15%	Dimensione	30	300	20	n. dipendenti	6	60
				10	suddivisione per livelli	3	30
				40	uffici dipendenti	12	120
				30	n. professionisti esterni	9	90
25%	Responsabilità e Relazioni	50	500	10	responsabilità civile	5	50
				20	responsabilità penale	10	100
				10	respons. amministr.	5	50
				20	PEG assegnati	10	100
				20	atti respons. organiz.	10	100
				20	contatti enti esterni	10	100
20%	Professionalità	40	400	10	titolo di studio	4	40
				10	albi professionali	4	40
				80	tipo professionalità	32	320
40%	Gestione	80	800	40	gestione procedimenti	32	320
				15	progetti FESR, FSE, DOCUP	12	120
				35	attività controllo	28	280
				5	reperib. e disponib.	4	40
				5	scenario normativo	4	40
100%		200	2.000			200	2.000

ESEMPIO

La valutazione

