



***COMUNITÀ MONTANA SARCIDANO  
BARBAGIA DI SEULO  
Provincia del Sud Sardegna***

***REGOLAMENTO COMUNITARIO  
DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI  
ELEVATA QUALIFICAZIONE***

1

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunitaria n. 58 del 06.12.2023**



## SOMMARIO

---

Art. 1 - Finalità.....	3
Art. 2 - Procedimento per la pesatura della Elevata Qualificazione .....	3
Art. 3 - Griglia di pesatura e descrizione dei parametri.....	4
Descrizione delle colonne.....	5
Descrizione dei Fattori e della Scala di valutazione .....	6
Professionalità.....	6
Responsabilità economica.....	6
Complessità direzionali.....	7



## **Art. 1 - Finalità**

Il sistema di pesatura di elevata qualificazione consente di ottenere importanti risultati, connessi a:

- Definizione dei contenuti “oggettivi” delle posizioni organizzative, a prescindere dalle caratteristiche professionali ed attitudinali possedute dal titolare;
- Dotazione di una mappa sempre aggiornata delle posizioni oggetto dell’analisi e del successivo monitoraggio;
- Predisposizione di una graduatoria dell’importanza di ciascuna EQ mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto;
- Indicazione di eventuali carenze e/o anomalie nel modello organizzativo dell’Ente.

Si precisa che il presente sistema è teso all’analisi ed alla rilevazione dei contenuti oggettivi della EQ, espressi come aggregati di compiti e di responsabilità. Occorre evidenziare ciò che viene richiesto alla EQ, indipendentemente alle caratteristiche dell’individuo che in qual momento la ricopre, di conseguenza l’analisi non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare.

La pesatura delle EQ ha l’obiettivo di definire il “valore” (o “importanza organizzativa”) di una determinata posizione all’interno dell’organizzazione, nonché di stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle stesse, al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.

3

## **Art. 2 - Procedimento per la pesatura di Elevata Qualificazione**

La pesatura di elevata qualificazione, la quale si svolge sulla base delle responsabilità attribuite dalla Giunta Comunitaria con l’approvazione della macrostruttura dell’Ente, deve essere proposta dall’Organo di Valutazione.

L’Organo di Valutazione dovrà pesare l’elevata qualificazione, stabilendone il valore in base alla professionalità necessaria per l’adempimento delle attività, alle responsabilità ricoperte, alla complessità direzionale ed alla strategicità. Tale pesatura, che risulta essere del tutto spersonalizzata, avrà luogo ogni volta che una modifica della macrostruttura dell’Ente andrà ad incidere sugli elementi che ne determinano il valore.

La pesatura dell’Organo di Valutazione, risultante da apposito verbale, dovrà essere ratificata dalla Giunta Comunitaria con apposita deliberazione.



### Art. 3 - Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro categorie essenziali: la professionalità, la responsabilità, le complessità direzionali e la strategicità.

Ciascuna categoria ha un differente peso, 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				Punti FATTORE	Punti PIANO	Punti CATEG.	Punti POND.
			10	20	30	40				
Professionalità peso 20%	Conoscenze necessarie	Tecniche								
		Giuridiche								
		Gestionali								
Responsabilità peso 30%	Respons. giur./formale									
	Responsab. economica	Spesa corrente gestita								
		Spesa investim gestita								
		Entrate gestite								
Responsabilità organizzativa	Unità organizzative coordinate									
Complessità direzionali peso 40%	Complessità tecnico operative	Disomogeneità								
		Variabilità								
		Vincoli contesto								
	Relazioni interne	Interlocutori								
		Collegamenti								
	Relazioni esterne	Altre istituzioni								
		Utenti finali								
	Fabbisogno di innovazione	Nei processi								
Nei servizi										
Nelle relazioni										
Strategicità peso 10%	Criticità rispetto al programma del Sindaco									



<b>TOTALE</b>	
<b>TOTALE PER 100</b>	-

### Descrizione delle colonne

La prima colonna raffigurata nella griglia sovrastante 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, basato sulle conoscenze necessarie, le quali possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione: conoscenze tecniche, conoscenze giuridiche e conoscenze 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, responsabilità economica (per la quale sono previsti tre fattori di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite) e responsabilità organizzativa in relazione al numero di dipendenti del settore.

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 o 40.



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 elevata qualificazione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 1.000 (10x100) e massimo di punti 4.000 (40x100).

### **Descrizione dei Fattori e della Scala di valutazione**

#### **Professionalità**

Le *conoscenze tecniche* fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro ed altro, 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 Comunitaria richiede maggiori capacità gestionali rispetto alla gestione dell'ufficio tributi dove prevale l'aspetto normativo).

#### **Responsabilità economica**

La *spesa corrente gestita* esprime il rapporto tra la spesa media triennale sostenuta dal Settore o Area e la spesa triennale complessiva.

La *spesa per investimento gestita* esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal Settore o Area ed il totale della spesa per investimenti.



Le *entrate gestite* rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento mediamente gestite nel triennio (e risultanti dal consuntivo) ed esprimono il rapporto tra le entrate gestite dal Settore o Area 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%	11-30%	31-50%	Oltre 50%
Classe punti	10	20	30	40

### **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.