CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

REVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Premessa

Il Contratto collettivo (CCNL) di comparto attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata ai compiti, alle attività ed alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto, indipendentemente dal livello di prestazione e dalle qualità personali della persona incaricata per tale funzione.

La valutazione della posizione discende da un'analisi organizzativa; dipende da fattori che nel presente documento verranno individuati e descritti, ed in particolare dal loro grado di concentrazione all'interno delle funzioni e dei ruoli previsti dall'organigramma dell'Ente.

Solo in un secondo momento, la politica di gestione delle risorse umane attuata dall'Ente dovrà individuare i dirigenti che, in base alle caratteristiche personali, competenze professionali e manageriali acquisite e dimostrate nel tempo, risultano idonei a ricoprire le posizioni dirigenziali e, conseguentemente, a ricevere la retribuzione connessa.

Determinazione del valore della Posizione

In osservanza degli indirizzi espressi dall'ARAN, la modalità per determinare il valore economico di ciascuna posizione dirigenziale è così definita:

1) determinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione;
2) valutazione delle posizioni e assegnazione dei punteggi secondo il Sistema descritto in seguito;
3) divisione tra il valore economico del fondo e la somma dei punteggi assegnati: si ottiene in questo modo il valore economico di un punto;
4) moltiplicazione del valore economico di 1 punto per il punteggio di ciascuna posizione: si determina in questo modo la retribuzione di posizione di ogni posto dirigenziale.

Soggetto incaricato della valutazione

La valutazione della graduazione delle posizioni dirigenziali è proposta dall'Organismo di Valutazione della Performance (o OIV, Nucleo di Valutazione o altro organo che assolve funzioni equiparabili). Egli dovrà svolgere tale compito attraverso l'applicazione delle regole definite nel presente modello.

L'organo di valutazione potrà inoltre richiedere al Segretario Generale di acquisire dall'organizzazione ulteriori informazioni ritenute indispensabili per una corretta comparazione

delle posizioni.

L'Organismo di Valutazione della Performance, cui l'Amministrazione ha affidato il compito di revisionare l'attuale sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, ha ritenuto di apportare alcune modifiche alla scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali approvata dalla Giunta comunale nella seduta del 27/07/2013 giusta delibera n. 265.

Nella **scheda di valutazione di posizione dei dirigenti di settore** sono state individuate quattro aree di valutazione:

1°) valutazione strutturale e funzionale della posizione **[peso max 50],** suddivisa in due sotto-fattori

- complessità organizzativa (divisa tra complessità della struttura [25] e dimensione delle risorse umane [15])
- budget assegnato [10]

2°) valutazione strategicità della posizione **[peso max 20]**

3°) valutazione grado di rischio **[peso max 15]**

4°) grado di discrezionalità della posizione **[peso max 15]**

Peso max totale 100

Il fattore 1. **Valutazione strutturale e funzionale della posizione** prende in considerazione il grado di complessità ed eterogeneità della struttura e la dimensione del personale e del budget di cui il dirigente è a capo, assegnando un punteggio massimo pari a 50.

- Grado di complessità della struttura cui la posizione si riferisce 25 punti
- Dimensione delle risorse umane gestite 15 punti
- Budget assegnato (anche sulla base della distribuzione % comparata) 10 punti

Il fattore 2 **valutazione strategicità** evidenzia la gestione di processi collegati alle priorità strategiche dell'Amministrazione, valuta la rilevanza funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici e di mandato e viene proposta dal Sindaco, con un punteggio da 1 a 20, suddividendola in contenuta, media ed elevata.

Il fattore **3 valutazione grado di rischio** indica il livello di rischio contenuto, medio o elevato della posizione con un punteggio massimo pari a 15. Tale fattore può essere valutato, oltre che sulla base dei possibili rischi di natura civile e penale, anche con riferimento al numero di processi gestionali a rischio corruzione come mappati nel Piano Anticorruzione (tenuto conto del livello di rischio), del rischio sicurezza del lavoro, della responsabilità erariale e dei rischi correlati alla sicurezza dati.

Il fattore **4 grado di discrezionalità** valuta le competenze professionali e le responsabilità richieste dalla posizione in relazione al grado di variabilità intrinseca e al grado di impatto verso l'esterno e/o l'interno, suddividendole in medio (5-7 punti), medio-alto (8-15 punti).

Si propone quindi di graduare le posizioni dirigenziali, anche ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione secondo la scheda di seguito riportata.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE		
SETTORE:		
1° FATTORE: VALUTAZIONE STRUTTURALE E FUNZIONALE DELLA POSIZIONE Si riferisce alla valutazione della posizione in relazione al posizionamento della struttura di appartenenza nell'organigramma organizzativo, indipendentemente dal soggetto che la occupa		**PESO 50%**
1.A COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	**Punti disponibili 40**	
Grado di complessità della struttura cui la posizione si riferisce (25 punti)		
1. Posizione di ridotta complessità ed eterogeneità	1-8	
2. Posizione eterogenea e complessa	9-16	
3. Posizione di notevole eterogeneità e complessità	17-25	
Dimensione delle risorse umane gestite (15 punti)		
1. da 1 a 15 unità	3	
2. da 16 a 30 unità	6	
3. da 31 a 45 unità	9	
4. da 46 a 60 unità	12	
5. oltre 60 unità	15	
1.B BUDGET ASSEGNATO	**Punti disponibili 10**	
1. Budget di **ridotta** entità e **ridotta** complessità gestionale	1	
2. Budget di **media** entità e **ridotta** complessità gestionale o di **ridotta** entità e di **media** complessità gestionale	2-3	
3. Budget di **media** entità e **alta** complessità gestionale o di **alta** entità e **media** complessità gestionale	4-6	
4. Budget di **rilevante/molto rilevante** entità e di **media** complessità gestionale o budget di **media** entità e di **rilevante** complessità gestionale	7-9	
5. Budget di entità **molto rilevante** ed **alta complessità** gestionale	10	
Punti totalizzati 1° FATTORE		
2° FATTORE: VALUTAZIONE Si riferisce alla valutazione della rilevanza funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici e di mandato		**PESO 20%**
STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE	**Punti disponibili 20**	
1. Strategicità contenuta	1-6	
2. Strategicità media	7-13	
3. Strategicità elevata	14-20	
Punti totalizzati 2° FATTORE		
3° FATTORE: VALUTAZIONE DEL GRADO DI RISCHIO Si riferisce alla valutazione del grado di rischio di tipo penale, civile, corruttivo, erariale e sicurezza dati		**PESO 15%**
3. VALUTAZIONE DEL GRADO DI RISCHIO	**Punti disponibili 15**	
1. Grado di rischio contenuto	1-5	
2. Grado di rischio medio	6-10	
3. Grado di rischio elevato	11-15	
Punti totalizzati 3° FATTORE		
4° FATTORE: GRADO DI DISCREZIONALITÀ Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali e delle responsabilità richieste dalla posizione in relazione al grado di variabilità intrinseca e al grado di impatto verso l'esterno e / o l'interno		**PESO 15%**
4. GRADO DI DISCREZIONALITÀ	**Punti disponibili 15**	
1. Medio	5-7	
2. Medio alto	8-15	

Punti totalizzati 4° FATTORE	
TOTALE PUNTI	