



Comune di Ascoli Piceno

**SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PESATURA
DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE DEL
PERSONALE DIRIGENTE**

PREMESSA

Il presente sistema disciplina la valutazione delle posizioni dirigenziali presenti nella macro-struttura del Comune di Ascoli Piceno, al fine di ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo che attribuisce ai Dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto indipendentemente dal livello di prestazione e dalle qualità personali della persona che ricopre la posizione oggetto della valutazione.

La valutazione delle posizioni dirigenziali e della performance dei dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione e dal Sindaco con le modalità di cui al presente sistema.

LA METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI

La pesatura delle posizioni dirigenziali mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione è effettuata su parametri di carattere oggettivo e collegata alle funzioni ad essa connesse.

Attraverso il sistema di valutazione il contenuto delle diverse posizioni dirigenziali viene “pesato” in modo tale da determinare il valore relativo a ciascuna posizione rispetto alle altre posizioni di pari livello presenti nell’organizzazione. Nel Comune di Ascoli Piceno infatti sono previste solo posizioni dirigenziali afferenti i diversi Settori presenti nella macro-struttura dell’Ente.

Le posizioni da valutare infatti corrispondono ai Settori previsti nella macro-struttura dell’Ente; in caso di modifica e/o integrazione della macro-struttura si procederà ad una nuova pesatura delle strutture dirigenziali (Settori) presenti nell’Ente.

I FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

I fattori di valutazione per la pesatura della posizione, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti sono 5, e precisamente:

- 1. COMPLESSITÀ DIREZIONALE**
- 2. RILEVANZA STRATEGICA**
- 3. RESPONSABILITÀ DI RISULTATO**
- 4. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**
- 5. COMPETENZE PROFESSIONALI**

I contenuti dei fattori sopra elencati sono i seguenti:

1. COMPLESSITA' DIREZIONALE

1.1. Dimensione e Differenziazione organizzativa **Fino a 10 punti**

Dimensione complessiva della struttura coordinata e sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, materiali e strumentali utilizzate nei processi. Varietà ed eterogeneità delle funzioni coordinate, varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità, delle strutture, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi con riferimento anche al livello di standardizzazione delle funzioni coordinate.

1.2. Complessità tecnico operativa **Fino a 10 punti**

Esprime il grado di disomogeneità e di variabilità delle attività gestite, la modalità di erogazione dei servizi e responsabilità di controllo, nonché la tipologia degli atti gestiti.

1.3. Quadro delle relazioni **Fino a 15 punti**

Valuta la complessità negoziale da gestire, rilevanza - in termini di interessi rappresentati - e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità/frequenza di tali relazioni, rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

2. RILEVANZA STRATEGICA

2.1 Rilevanza rispetto al programma del Sindaco **Fino a 20 punti**

Livello di partecipazione alla definizione delle priorità e dei programmi dell'amministrazione inteso come centralità e rilevanza che la posizione riveste nelle politiche dell'ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione.

2.2 Rilevanza per il funzionamento dell'ente **Fino a 10 punti**

Evidenzia la rilevanza della struttura rispetto alle altre per il funzionamento dell'ente con riferimento all'attuazione degli obiettivi.

3. RESPONSABILITA' DI RISULTATO **Fino a 10 punti**

Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione in relazione al grado di innovatività delle materie coordinate e gestite direttamente, visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche.

4. RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA **Fino a 15 punti**

La responsabilità amministrativa è intesa come responsabilità giuridico formale, responsabilità riferita alla corretta gestione del quadro finanziario di competenza, responsabilità organizzativa e responsabilità datoriale. Valuta il rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti

discrezionali, di cui si è responsabili. Per l'attribuzione del punteggio si terrà in considerazione, il livello di assunzione, con responsabilità diretta, di atti e decisioni.

5. COMPETENZE PROFESSIONALI

Fino a 10 punti

Indica la profondità delle conoscenze aggiuntive richieste dalla posizione con riferimento alle attività gestite direttamente e viene definita prevalentemente dai titoli scolastici e professionali, ma tiene conto anche dell'esperienza di lavoro e degli studi informali. Esprime infine l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito professionale di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AI FATTORI DI VALUTAZIONE

I punteggi ai fattori di valutazione 1.1, 1.2, 1.3, 3, 4 e 5 sono attribuiti dal Nucleo di Valutazione; i fattori di valutazione 2.1 e 2.2 sono attribuiti dal Nucleo di Valutazione su indicazione del Sindaco.

PUNTEGGIO E INDENNITA' DI POSIZIONE

L'articolazione delle posizioni dirigenziali è prevista su 5 fasce cui corrispondono gli importi sotto indicati. Gli intervalli di punteggio che individuano ciascuna fascia di posizione sono i seguenti:

Differenziazione retributiva in fasce		
Fasce	Posizione	Punteggio
1.a	20.000	Fino a 54
2.a	31.000	da 55 a 64
3.a	36.000	da 65 a 79
4.a	41.000	da 80 a 89
5.a	45.000	da 90 a 100

L'indennità di posizione viene attribuita alle singole posizioni con atto adottato dal Sindaco. Il Nucleo di Valutazione elabora una proposta relativamente ai fattori di valutazione 1.1, 1.2, 1.3, 3, 4 e 5 mentre i fattori 2.1 e 2.2 relativi alla rilevanza strategica sono computati dal Nucleo di Valutazione su indicazione del Sindaco.

IL PERCORSO DELLA GRADUAZIONE

Sono previste le seguenti fasi:

Proposta metodologica

È la fase in cui il Segretario Generale e il Servizio del Personale elaborano la proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Soggetti attivi: Segretario Generale e Servizio del Personale

Determinazione finale proposta metodologica

È la fase in cui la Giunta assume la decisione finale sulla proposta di metodologia di graduazione.

Soggetto attivo: Giunta

Proposta di graduazione

In questa fase, il Segretario Generale, sentito il Sindaco in merito ai punteggi da attribuire ai fattori di valutazione 2.1 e 2.2., con il supporto del Nucleo di valutazione, propone la collocazione delle posizioni dirigenziali nelle diverse fasce previste dalla metodologia.

Soggetto attivo: Segretario Generale su indicazione del Sindaco, Nucleo di valutazione.

Determinazione della graduazione

È la fase in cui la Giunta determina la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Soggetto attivo: Giunta

Istruttoria finale dell'atto di graduazione

In questa fase, il responsabile preposto alla gestione economica delle risorse umane, sulla base del provvedimento della Giunta Comunale di determinazione della graduazione e delle disponibilità di risorse decentrate per la retribuzione di posizione, quantifica il valore economico di ciascuna posizione e adotta l'atto di attribuzione del trattamento economico della retribuzione di posizione.

Soggetto attivo: responsabile preposto alla gestione economica delle risorse umane

Informazione successiva

E' la fase in cui il Servizio Personale assicura l'informazione successiva sull'esito della graduazione e sui conseguenti valori della retribuzione di posizione. I destinatari di tale informazione sono i dirigenti e le rappresentanze sindacali.

Soggetto attivo: Servizio del Personale

LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

La valutazione della posizione del dirigente è riportata nella scheda allegata.

SCHEDA VALUTAZIONE POSIZIONE DIRIGENZIALE SETTORE		
Fattori di valutazione	Descrizione	Punteggio
1. COMPLESSITA'DIREZIONALE		Fino a 35 punti
1.1 Dimensione e Differenziazione organizzativa	Dimensione complessiva della struttura coordinata e sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, materiali e strumentali utilizzate nei processi. Varietà ed eterogeneità delle funzioni coordinate, varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità, delle strutture, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi con riferimento anche al livello di standardizzazione delle funzioni coordinate.	Fino a 10 punti
1.2 Complessità tecnico operativa	Esprime il grado di disomogeneità e di variabilità delle attività gestite, la modalità di erogazione dei servizi e responsabilità di controllo, nonché la tipologia degli atti gestiti.	Fino a 10 punti
1.3 Quadro delle relazioni	Valuta la complessità negoziale da gestire, rilevanza - in termini di interessi rappresentati - e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità / frequenza di tali relazioni, rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".	Fino a 15 punti
2. RILEVANZA STRATEGICA		Fino a 30 punti
2.1 Rilevanza rispetto al programma del Sindaco	Livello di partecipazione alla definizione delle priorità e dei programmi dell'amministrazione inteso come centralità e rilevanza che la posizione riveste nelle politiche dell'ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione.	Fino a 20 punti
2.2. Rilevanza per il funzionamento dell'ente	Evidenzia la rilevanza della struttura rispetto alle altre per il funzionamento dell'ente con riferimento all'attuazione degli obiettivi.	Fino a 10 punti

3. RESPONSABILITA' DI RISULTATO	Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione in relazione al grado di innovatività delle materie coordinate e gestite direttamente, visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche.	Fino a 10 punti
4. RESPONSABILITA'AMMINISTRATIVA	La responsabilità amministrativa è intesa come responsabilità giuridico formale, responsabilità riferita alla corretta gestione del quadro finanziario di competenza, responsabilità organizzativa e responsabilità datoriale. Valuta il rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili. Per l'attribuzione del punteggio si terrà in considerazione, il livello di assunzione, con responsabilità diretta, di atti e decisioni.	Fino a 15 punti
5. COMPETENZE PROFESSIONALI	Indica la profondità delle conoscenze aggiuntive richieste dalla posizione con riferimento alle attività gestite direttamente e viene definita prevalentemente dai titoli scolastici e professionali, ma tiene conto anche dell'esperienza di lavoro e degli studi informali. Esprime infine l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito professionale di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.	Fino a 10 punti

Ascoli Piceno, li

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

