

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

Premessa:

Il presente sistema disciplina la valutazione delle posizioni dirigenziali 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.

Finalità:

Il sistema di misurazione e valutazione della posizione dirigenziale ha finalità di assegnare ad ogni posizione un valore economico (appartenenza a 4 fasce), che rifletta le caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla, osservando:

- lo scopo della posizione all'interno dell'organizzazione (ovvero l'insieme dei processi e delle funzioni assegnate);
- la dimensione della posizione (ovvero l'insieme dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività);
- la complessità organizzativa della posizione (ovvero l'eterogeneità della attività svolte, il livello di specializzazione richiesto per la copertura del ruolo, la variabilità del contesto di riferimento);
- il livello di responsabilità associato alla posizione (ovvero il grado di rischio connesso al ruolo, la trasversalità della posizione, il grado di autonomia di cui gode la posizione ed i suoi limiti di discrezionalità);
- la rilevanza delle relazioni intesa come complessità negoziale da gestire;
- la rilevanza strategica che ciascuna posizione riveste rispetto alle altre in relazione alle scelte politiche che l'Amministrazione intende perseguire.

Fattori di valutazione:

I fattori di valutazione per la pesatura della posizione dirigenziale, definiti in coerenza con quanto previsto dal contratto nazionale dei Dirigenti e ponderati in correlazione con l'assetto organizzativo del Comune di Ascoli Piceno e con le linee strategiche dell'Amministrazione, sono così sintetizzati:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	SOGGETTO VALUTATORE
Complessità organizzativa	da 13 a 35 punti	OIV
Responsabilità interne ed esterne	da 16 a 35 punti	OIV
Relazioni	da 6 a 15 punti	OIV
Rilevanza strategica	da 3 a 15 punti	Sindaco
Responsabilità di Progetto	Non esclusivo fino a 20	Sindaco
	Esclusivo fino a 65	

Per la gradazione dei fattori sono definiti i seguenti parametri di valutazione:

Complessità organizzativa	Min 13 Max 35	Risorse umane gestite	Fino a 15 unità	2
			Da 16 a 30 unità	3
			da 31 a 60 unità	4
			oltre 60 unità	5
		Risorse finanziarie gestite entrate/uscite (responsabile procedurale)	fino a 500.000,00€	2
			Da 500.001,00€ a 1.000.000,00€	3
			Da 1.000.001,00€ a 5.000.000,00€	4
			Oltre 5.000.001,00€	5
		Specializzazione richiesta	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Eterogeneità funzioni assegnate	media	3
			significativa	6
			rilevante	8
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	elevata	10
rilevante	8			
significativa	6			
media	4			
Responsabilità interne ed esterne	Min 16 Max 35	Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	elevata	15
			rilevante	12
			significativa	8
			media	8
		Attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati	elevata	10
			rilevante	8
			significativa	6
			media	4
		Livello discrezionalità di	elevata	10
			rilevante	8
			significativa	6
			media	4

Rilevanza relazioni	Min 6 Max 15	Relazioni interne	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Relazioni con utenza esterna	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Relazioni istituzionali	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
Rilevanza strategica	Min 3 Max 15	Strategicità	contenuta	3
			media	6
			significativa	9
			rilevante	12
			elevata	15
Responsabilità di Progetto	di fino a 65	esclusiva	fino a 65	
		non esclusiva	fino a 20	

Responsabilità di Progetto:

Per valorizzare le posizioni dirigenziali a cui sono attribuite responsabilità di progetto viene riconosciuto un punteggio che incrementa il valore della posizione.

Il punteggio varia dal tipo di progetto e dalla responsabilità che ne deriva e varia anche se il progetto è affidato extra settore o in modo esclusivo (ovvero al dirigente non ha responsabilità di settore) e quindi ne determina pienamente il valore della posizione.

Punteggio e Indennità di posizione:

la previsione di quattro fasce del valore economico deciso dall'amministrazione.

La somma dei punti per ogni singolo fattore determina l'appartenenza alla fasce: punteggio totale da:

38 - 45	30.000
46 - 60	35.000
61 - 85	38.000
86 in poi	41.000

Modalità di valutazione e di attribuzione delle retribuzioni di posizione:

La valutazione delle posizioni avviene, in sede di prima applicazione del presente sistema a seguito dell'entrata in vigore della nuova macrostruttura organizzativa del Comune di Ascoli, successivamente tale valutazione è rivista con cadenza periodica

dall'OIV al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva dirigenziale.

Il processo di valutazione della posizione dirigenziale si realizza attraverso le seguenti fasi:

a) DELIBERA D'INDIRIZZO DELLA GIUNTA COMUNALE

Individuazione delle fasce e della relativa remunerazione e individuazione dei criteri di massima da affidare all'OIV.

b) PROPOSTA DI GRADUAZIONE

L'OIV definisce la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi relativamente ai primi tre fattori di valutazione (complessità organizzativa, responsabilità interne ed esterne, rilevanza relazioni) e rimette per quanto di competenza alla Giunta.

Il fattore relativo alla rilevanza strategica è determinato dal Sindaco con apposito decreto. Spetta inoltre al Sindaco l'attribuzione della responsabilità di progetto.

c) ISTRUTTORIA

In questa fase, il Segretario Generale, sulla base della proposta di graduazione e delle disponibilità del fondo per la retribuzione della posizione, determina la collocazione dei singoli dirigenti all'interno delle fasce definite dalla Giunta.

Il Sindaco con proprio decreto determina la durata e l'importo delle relative indennità di posizione.

Ascoli Piceno 27/6/2016

Organismo Indipendente di Valutazione
Paola Balducci

