



SISTEMA DI VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Il presente documento reca la disciplina del sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 27, comma 1, del C.C.N.L. per l'area dirigenziale del comparto Regioni/Autonomie Locali del 23 dicembre 1999. Esso contiene la rappresentazione degli elementi di valutazione delle posizioni dirigenziali e della relativa metodologia di graduazione e valorizzazione economica.

Il sistema è volto a determinare l'unitario valore di ciascuna posizione, mediante due fasi di apprezzamento della stessa:

1. Valutazione di Struttura;
2. Valutazione Istituzionale.

1. Valutazione di Struttura

Vengono individuati e descritti gli elementi di valutazione specificativi dei tre “macro-elementi” di giudizio genericamente indicati nell'art. 27, comma 1, del suddetto C.C.N.L., così definiti: ***collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionali interne ed esterne***. Gli elementi rappresentati risultano suddivisi e raggruppati in tre corrispondenti “ordini”. In particolare:

- **ordine A:** vi sono descritti gli elementi connessi alla **collocazione nella struttura**, in ragione dell'allocazione della posizione dirigenziale nel complessivo assetto organizzativo dell'Ente e della dimensione gestita;
- **ordine B:** vi sono descritti gli elementi connessi alla **complessità organizzativa**, intesa quale espressione delle criticità organizzativo-funzionali e del livello di professionalità richiesto;
- **ordine C:** vi sono descritti gli elementi connessi alla **responsabilizzazione del ruolo**, sia verso l'esterno che verso l'interno dell'Amministrazione Comunale.

Il numero complessivo degli elementi di valutazione è pari a 20. Ciascuno di essi viene applicato in ragione della sua diversificata incidenza sul concreto apprezzamento della posizione. Il punteggio riferito ad ogni singolo elemento d'apprezzamento è da esprimersi da 1 a 10. Il punteggio totale massimo conseguibile dalla posizione sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a 200 punti e viene definito ***coefficiente economico di posizione A***.

2. Valutazione Istituzionale

La seconda fase valutativa è volta all'attribuzione di ulteriori 30 punti massimi, scomposti in altri 3 elementi di valutazione, finalizzati a cogliere, per ciascuna posizione, le caratteristiche che presentano in ordine agli aspetti funzionali di tipo strategico e/o correlabili all'attività di più enti associati in Unione, ovvero di carattere trasversale agli enti medesimi. Anche questi elementi (ordine D), sono valutabili con attribuzione di punteggi da 1 a 10. Il valore che consegue a questa valutazione è denominato **coefficiente economico di posizione B**.

Quantificazione della retribuzione di posizione

La quantificazione della retribuzione di posizione è operata, ad esito del processo valutativo, come di seguito esposto:

prima fase: valutazione delle posizioni sulla base del sistema come sopra descritto, con conseguente attribuzione, a ciascuna di esse, dei coefficienti economici di posizione A e B;

seconda fase: applicazione proporzionale di ciascun coefficiente di valutazione ai seguenti importi massimi (lordi annui, compresa 13^a mensilità):

- coefficiente A su € 30.000,00;
- coefficiente B su € 15.102,87,

in modo che l'eventuale attribuzione del massimo possibile di valutazione coincida con la retribuzione di posizione massima prevista dal vigente CCNL per la separata Area dirigenziale (= € 45.102,87).

I punteggi conseguiti sono distinti nelle seguenti fasce valutative e sempre arrotondati al valore massimo di ciascuna delle fasce stesse:

Valutazione 1 (di struttura)		€ 30.000,00
fasce		Quota 1
191	200	€ 30.000,00
181	190	€ 28.500,00
171	180	€ 27.000,00
161	170	€ 25.500,00
151	160	€ 24.000,00
141	150	€ 22.500,00
131	140	€ 21.000,00
121	130	€ 19.500,00
111	120	€ 18.000,00
101	110	€ 16.500,00
91	100	€ 15.000,00

Valutazione 2 (istituzionale)		€ 15.102,87
fasce		
26	30	€ 15.102,87
21	25	€ 12.585,73
16	20	€ 10.068,58
11	15	€ 7.551,44
6	10	€ 5.034,29

terza fase: sommatoria dei valori economici scaturenti dal suddetto processo applicativo, determinante la retribuzione di posizione.

Esemplificazione

Retribuzione massima per la Valutazione di Struttura
€ 30.000,00 lordi per 13 mensilità

Coefficiente economico A:
123, arrotondato a 130

Calcolo della retribuzione di posizione:
 $200 : 30.000,00 = 130 : X$
dove X = 16.250,00

Retribuzione massima per la Valutazione Istituzionale
€ 15.102,87 lordi per 13 mensilità

Coefficiente economico B:
18, arrotondato a 20

Calcolo della retribuzione di posizione:
 $30 : 15.102,87 = 20 : X$
dove X = 10.058,68

retribuzione di posizione dovuta:
 $16.250,00 + 10.058,68 = 26.308,68$

1. Valutazione di Struttura

Ordine A

Elementi di valutazione relativi alla **COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA**

A.1

Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente

Esprime l'obiettivo "spessore strutturale" della posizione nel contesto dello sviluppo organizzativo dell'Ente, tenuto conto dell'allocatione della stessa nell'organigramma dell'Ente, con riferimento sia al livello di apicalità rivestito, sia alla natura dei compiti (finali e/o strumentali) e delle attribuzioni (di line e/o di staff)

A.2

Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni

Esprime l'estensione del sistema relazionale gestito dalla posizione, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire

A.3

Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione

Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti alla posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna)

A.4

Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito

Esprime il grado più o meno elevato di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'Ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate

A.5

Personale assegnato

Esprime il "peso" obiettivo della direzione delle risorse umane in dotazione in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate

Ordine B
Elementi di valutazione relativi alla
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

B.1

Quantità e qualità delle linee funzionali sottoposte a gestione diretta

Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di linee e/o di staff) attribuite all'immediata direzione della posizione dirigenziale (con il P.E.G. e/o con altri atti d'organizzazione)

B.2

**Complessità degli strumenti d'organizzazione,
del sistema relazionale e dei processi gestionali**

Esprime lo spessore della difficoltà di gestione del sistema relazionale e dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti involti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi; etc.)

B.3

Indice di variazione dei profili organizzativi nel medio-lungo periodo

Esprime la frequenza delle modificazioni organizzative dell'ambiente operativo inerente alla posizione, valutato nel medio-lungo periodo, con riguardo al grado di trasformazione ed evoluzione tecnica dei processi e degli strumenti operativi propri delle attività assegnate alla posizione dirigenziale

B.4

Frequenza dei contatti con l'utenza e relativa complessità e criticità relazionale

Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni ed delle caratteristiche dell'utenza medesima

B.5

Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari

B.6

Grado di delegificazione nel contesto d'intervento e attività disciplinatoria

Esprime il grado di apporto richiesto alla posizione, in termini di elaborazione di normazione interna, diretta o mediata, in rapporto all'intensità e alla qualità dell'intervento normativo statale e/o regionale

B.7

Indice di variazione del contesto disciplinatorio

Esprime la frequenza della trasformazione e dell'evoluzione del contesto giuridico d'intervento

B.8

Grado di attendibilità necessario dell'attività pianificatoria

Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni

B.9

Attività d'equipe

Esprime il livello di leadership richiesto, alla posizione dirigenziale, con riferimento alla frequenza di necessari momenti di gestione di "collettivi professionali"

B.10

Informatizzazione ambientale e processuale

Esprime il grado di complessità gestionale, funzionale ed organizzativa conseguente al livello di diffusione dell'automazione d'ufficio ed informatica generale nell'ambito d'intervento

Ordine C
Elementi di valutazione relativi alle
RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

C.1

Responsabilità verso l'esterno

*Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta
la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno
(penale, civile, amministrativa, erariale, etc.)*

C.2

Responsabilità verso l'interno

*Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta
la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno
(livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)*

C.3

Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell'an e/o nel quid)

*Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle
materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma
determinazione dirigenziale, con riguardo alla più o meno ampia
formulazione di indirizzi e/o direttive di gestione*

C.4

Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite

*Esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della
posizione dirigenziale, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale*

C.5

**Tempi medi di risposta necessari per corrispondere
alle istanze e/o alle esigenze funzionali**

*Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance,
nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente
(termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete
ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni))*

2. Valutazione Istituzionale

Ordine D

D.1

Strategicità del ruolo

Esprime la rilevanza delle funzioni, attribuite con l'incarico e i piani di lavoro, in relazione agli obiettivi strategici dell'ente e/o degli enti interessati

D.2

Preposizione a funzioni associate, unificate o di più enti

Esprime l'estensione dell'incarico negli ambiti lavorativi condivisi da più enti, in forza sia di convenzioni associative o di conferimento di attività all'Unione, che di eventuali accordi tra due o più enti finalizzati a condividere uffici o risorse umane

D.3

Valenza trasversale nella relazione con gli Organi di Governo

Esprime il grado di "orizzontalità" delle funzioni conferite rispetto alla complessiva articolazione operativa dell'ente o degli enti interessati, in termini di sostegno istruttorio e propositivo alla regolazione e all'organizzazione intersettoriale delle materie e dei processi gestionali e produttivi

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

POSIZIONE: _____



ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti (max 10 per elemento)
-------------------------	-----------------------------

1. VALUTAZIONE DI STRUTTURA

Ordine A	COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA DIREZIONALE	esempio
A.1	Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente	8
A.2	Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni	7
A.3	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione	8
A.4	Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito	5
A.5	Personale assegnato	3
Totale parziale A		31

Ordine B	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	
B.1	Quantità e qualità delle linee funzionali sottoposte a gestione diretta	8
B.2	Complessità degli strumenti d'organizzazione, del sistema relazionale e dei processi gestionali	7
B.3	Indice di variazione dei profili organizzativi nel medio-lungo periodo	9
B.4	Frequenza dei contatti con l'utenza e relativa complessità e criticità relazionale	10
B.5	Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie	5
B.6	Grado di delegificazione del contesto d'intervento e attività disciplinatoria	6
B.7	Indice di variazione del contesto disciplinatorio	5
B.8	Grado di attendibilità necessario dell'attività pianificatoria	4
B.9	Attività d' <i>equipe</i>	6
B.10	Informatizzazione ambientale e processuale	2
Totale parziale B		62

Ordine C	RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE	
C.1	Responsabilità verso l'esterno	9
C.2	Responsabilità verso l'interno	10
C.3	Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell' <i>an</i> e/o nel <i>quid</i>)	2
C.4	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite	7
C.5	Tempi medi di risposta necessari per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali	8
Totale parziale C		36
Totale generale 1		129

2. VALUTAZIONE ISTITUZIONALE

D.1	Strategicità del ruolo	9
D.2	Preposizione a funzioni associate, unificate o di più enti	7
D.3	Valenza trasversale nella relazione con gli Organi di Governo	8
Totale generale 2		16