



COMUNE DI FRASCATI

CITTA' METROPOLITANA DI
ROMA CAPITALE

METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale

n. _____ del ___/___/_____

INDICE

1. Premessa
2. I fattori di valutazione
3. La scheda di valutazione
4. Le fasce retributive della retribuzione di posizione
5. I soggetti della valutazione
6. Il processo di valutazione

ALLEGATI

- A) Scheda di valutazione della retribuzione di posizione

1. Premessa

Il C.C.N.L. 23.12.1999 relativo alla dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali prevede all'art. 27 che gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

La retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni dirigente.

L'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a determinare il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse.

La valutazione delle posizioni va riferita ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto indipendentemente dalle capacità, dalle competenze, dalle qualità personali e dal livello di prestazione della persona che ricopre la posizione oggetto della valutazione.

Le posizioni da valutare corrispondono a quelle previste dall'assetto organizzativo generale dell'Ente, indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa.

2. I fattori di valutazione

La presente metodologia si caratterizza per l'incidenza prevalente di fattori di pesatura aventi carattere oggettivo rispetto a fattori di pesatura aventi natura discrezionali che, peraltro, non possono risultare del tutto assenti.

A tal fine si è operata la scelta di ricorrere principalmente ad informazioni e dati rilevabili dagli strumenti di programmazione, dal controllo di gestione e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Ente.

I fattori di valutazione utilizzati nell'analisi e nella susseguente pesatura della posizione, in coerenza con il dettato del CCNL citato, sono:

- A) collocazione nella struttura;
- B) complessità organizzativa;
- C) responsabilità gestionali interne ed esterne.

A detti tre fattori del CCNL 1999 si è ritenuto di aggiungere un quarto elemento, la c.d. "Rilevanza strategica", al fine di valorizzare l'incidenza della strategia dell'Amministrazione, del programma e delle priorità manifestate nello stesso sul peso delle posizioni, fattore diversamente non considerabile stanti i soli tre anzidetti elementi.

Pertanto, 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 Frascati e con le linee strategiche dell'Amministrazione, sono così sintetizzati:

Fattori di pesatura		Peso
A	Collocazione nella struttura	max 40 punti
B	Complessità organizzativa	max 10 punti
C	Responsabilità gestionali interne ed esterne	max 30 punti
D	Rilevanza strategica	max 20 punti

Ciascun fattore di pesatura è poi articolato in parametri di valutazione.

Si è ritenuto opportuno attribuire a ciascun fattore di valutazione un peso specifico così da ottenere un meccanismo di ponderazione finalizzato a far incidere maggiormente sulla valutazione i fattori considerati più significativi.

Il fattore di pesatura A “Collocazione nella struttura”, con un valore massimo di 40 punti, è articolato in 3 parametri così definiti:

- A1) Incarichi aggiuntivi assegnati al Settore e rapporti con Enti ed Istituzioni esterni: identifica l’attribuzione al Settore e di conseguenza al suo Dirigente di incarichi extra rispetto alle funzioni ordinarie nonché i rapporti che ciascun Settore instaura nello svolgimento delle proprie funzione con Enti ed Istituzioni esterni (max 20 punti);
- A2) Grado di autonomia in relazione anche ad eventuali strutture sovraordinate: valuta l’autonomia della posizione dirigenziale in relazione alla sua collocazione nell’ambito della struttura organizzativa dell’Ente ed alla presenza di eventuali dirigenti sovraordinati (max 10 punti);
- A3) Trasversalità delle funzioni gestite/progetti intersettoriali coordinati: fa riferimento alle attività che necessitano di interazione con altri servizi dell’Ente per il perseguimento di obiettivi trasversali (max 10 punti);

Il fattore di pesatura B “Complessità organizzativa”, con un valore massimo di 10 punti, è articolato in 2 parametri così definiti:

- B1) Eterogeneità funzioni assegnate: esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni/attività plurime non omogenee fra loro (max 5 punti);
- B2) Livello di discrezionalità: fa riferimento alla complessità derivante dall’assenza di procedure o processi standardizzati che richiedono quindi il ricorso ad abilità manageriali; si misura anche con riguardo al grado di ripetitività e standardizzazione degli atti amministrativi (max 5 punti).

Il fattore di pesatura C “Responsabilità gestionali interne ed esterne”, con un valore massimo di 30 punti, è articolato in 3 parametri così definiti:

- C1) Responsabilità verso l'esterno: misura l’intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell’azione svolta verso l’esterno (penale, civile, amministrativa, contabile, etc.) (max 10 punti);
- C2) Risorse umane gestite: numero di dipendenti a tempo indeterminato assegnati al settore alla data della pesatura; identifica la complessità organizzativa derivante dalla dotazione delle risorse umane in servizio assegnate al Settore (max 5 punti);
- C3) Risorse finanziarie gestite (entrate/uscite): si intende l’insieme delle entrate e delle uscite riferite al bilancio di previsione, gestite da ciascun

dirigente; identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dal budget di risorse finanziarie assegnato e gestito (max 15 punti);

Il fattore di pesatura D “Rilevanza strategica”, con un valore massimo di 20 punti, è articolato in 2 parametri così definiti:

- D1) Strategicità del settore: fa riferimento all’incidenza strategica del Settore rispetto al programma e alle priorità della Amministrazione. Il parametro è utilizzato per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali alle quali sono attribuite funzioni cui la Giunta riconosce un particolare valore strategico in relazione alle priorità dell’Amministrazione (max 10 punti);
- D2) Strategicità e complessità degli obiettivi assegnati: fa riferimento alla strategicità, alla complessità ed alla innovatività degli obiettivi ordinari e straordinari assegnati al settore, individuati annualmente nel PEG approvato dalla Giunta comunale. Il parametro indica il grado di correlazione degli obiettivi con il piano strategico dell’Amministrazione (max 10 punti).

Nella tabella che segue sono riepilogati i parametri di valutazione relativi a ciascun fattore di pesatura. Per ciascun parametro sono riportate le possibili valutazioni ed i relativi punteggi.

Fattori di pesatura	Parametri di valutazione	Valutazione	Punteggio
Collocazione nella struttura	Incarichi aggiuntivi assegnati al Settore e rapporti con Enti ed Istituzioni esterni	contenuta	0
		media	5
		significativa	10
		rilevante	15
		elevata	20
	Grado di autonomia in relazione anche ad eventuali strutture sovraordinate	contenuta	0
		media	2
		significativa	4
		rilevante	7
		elevata	10
	Trasversalità delle funzioni gestite/progetti intersettoriali coordinati	contenuta	0
		media	2
		significativa	4
		rilevante	7
		elevata	10
Complessità organizzativa	Eterogeneità funzioni assegnate	contenuta	1
		media	2
		significativa	3
		rilevante	4
		elevata	5
	Livello di discrezionalità	contenuta	1
		media	2
		significativa	3
		rilevante	4
		elevata	5

Responsabilità gestionali interne ed esterne	Responsabilità verso l'esterno	contenuta	0
		media	2
		significativa	4
		rilevante	7
		elevata	10
	Risorse umane gestite	fino a 10 unità	1
		da 11 a 20 unità	2
		da 21 a 30 unità	3
		da 31 a 40 unità	4
		oltre 40 unità	5
	Risorse finanziarie gestite (entrate /uscite)	fino a € 6.000.000,00	0
		da € 6.000.001,00 ad € 12.000.000,00	4
		da € 12.000.001,00 ad € 24.000.000,00	8
		da € 24.000.001,00 ad € 48.000.000,00	12
		oltre € 48.000.001,00	15

Rilevanza strategica	Strategicità del settore	contenuta	0
		media	2
		significativa	4
		rilevante	7
		elevata	10
	Strategicità e complessità degli obiettivi assegnati	contenuta	0
		media	2
		significativa	4
		rilevante	7
		elevata	10

La pesatura finale deriverà dalla somma delle pesature rispettivamente assegnate ai fattori A, B, C e D per ciascuna posizione, con un valore massimo complessivo pari a 100 punti.

3. La scheda di valutazione

La valutazione della posizione del dirigente è riportata nella scheda di cui all'allegato sub A).

4. La retribuzione di posizione

Il valore economico dell'indennità di posizione è calcolato in maniera direttamente proporzionale al valore effettivo della pesatura effettuata dall'OIV, nell'ambito della complessiva disponibilità del Fondo accessorio della dirigenza.

La retribuzione di posizione dovrà essere compresa tra il valore minimo - pari ad € 11.533,17 annui - ed il valore massimo - pari a € 45.102,87 annui -, definiti dal C.C.N.L. 03.08.2010.

Nel rispetto del principio per il quale l'intero importo annuo destinato alla retribuzione di posizione deve essere utilizzato per la determinazione dei singoli valori, per la corretta attribuzione del valore economico della retribuzione di posizione spettante a ciascuna posizione dirigenziale di questo Ente, si procede come di seguito indicato:

- a) si determina il valore numerico di ponderazione associato ad ogni posizione dirigenziale, come risultante dalla valutazione effettuata dall'OIV;
- b) dall'importo disponibile sul Fondo annuale per la retribuzione dei dirigenti, si accantona la somma necessaria a garantire il valore minimo della retribuzione di posizione per ciascun dirigente;
- c) si determina il valore economico di ogni punto, dividendo il budget annuale disponibile, decurtato della somma di cui al punto precedente, per la sommatoria di tutti i punteggi;
- d) si determina la retribuzione di posizione di ogni posizione dirigenziale, sommando il valore minimo della retribuzione di posizione (€ 11.533,17) all'importo ottenuto moltiplicando il valore economico del singolo punto per il punteggio conseguito dalla singola posizione dirigenziale.

5. I soggetti della valutazione

La valutazione delle posizioni dirigenziali è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

La valutazione delle posizioni dirigenziali e la conseguente quantificazione delle retribuzioni di posizione sono aggiornate annualmente, in funzione della dotazione del fondo del salario accessorio e degli obiettivi di Peg assegnati a ciascuna posizione. Sono aggiornate, altresì, in via straordinaria, ogni qualvolta si verificano modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente e/o delle competenze assegnate, al fine di assicurare sempre la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva dirigenziale.

6. Il processo di valutazione

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

a) Proposta di graduazione

In questa fase l'Organismo Indipendente di Valutazione applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi ad ogni posizione dirigenziale, tenendo conto delle indicazioni del Segretario Generale dell'Ente, anche rilevate dagli obiettivi strategici individuati dall'Organo di Governo.

b) Istruttoria

In questa fase l'Ufficio Gestione delle Risorse Umane, sulla base della proposta di graduazione e delle disponibilità del fondo per le retribuzioni di posizione, determina il valore economico di ciascuna posizione applicando i criteri di cui al

precedente punto 4), predisporre la proposta di deliberazione per la graduazione e l'attribuzione delle retribuzioni di posizione e la presenta alla Giunta Comunale per l'approvazione.

c) Determinazione finale graduazione e retribuzioni di posizione

In questa fase la Giunta Comunale delibera la graduazione ed i valori delle retribuzioni di posizione.

COMUNE DI FRASCATI

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

SETTORE					
CRITERI GENERALI		DESCRITTORI E CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTI	PARZIALI	VALUTAZIONE OTTENUTA
A	COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (max 40 punti)	1 - Incarichi aggiuntivi assegnati al Settore e rapporti con Enti ed Istituzioni esterni	max 20 punti		
		2 - Grado di autonomia in relazione anche ad eventuali strutture sovraordinate	max 10 punti		
		3 - Trasversalità delle funzioni gestite/progetti intersettoriali coordinati	max 10 punti		
B	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max 10 punti)	1 - Eterogeneità funzioni assegnate	max 5 punti		
		2 - Livello di discrezionalità	max 5 punti		
C	RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE (max 30 punti)	1 - Responsabilità verso l'esterno	max 10 punti		
		2 - Risorse umane gestite	max 5 punti		
		3 - Risorse finanziarie gestite (entrate /uscite)	max 15 punti		
D	RILEVANZA STRATEGICA (max 20 punti)	1 - Strategicità del settore	max 10 punti		
		2 - Strategicità e complessità degli obiettivi assegnati	max 10 punti		
				TOTALE	

LIVELLO DI ASSEGNAZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Frascati, ___ / ___ / _____

Il Nucleo di valutazione