

ALLEGATO ^A ALLA DELIBERAZIONE G.C.
N° 180 DEL 15-07-2013

**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE
DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE DEI
DIRIGENTI**

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI RIETI

La retribuzione della posizione è definita nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 1998-2001 per l'area della dirigenza e successivi contratti nazionali.

Sono state predisposte tre aree e 15 parametri di apprezzamento articolati su scale di valori non necessariamente uguali.

Complessivamente, a ciascuna delle tre aree individuate vengono attribuiti parametri e punteggi max , così articolati:

- **Collocazione nella struttura:** 5 parametri e punteggio max pari a 40
- **Complessità organizzativa:** 6 parametri e punteggio max pari a 42
- **Responsabilità gestionale:** 4 parametri e punteggio max pari a 33

Le schede di seguito riportate consentono di effettuare la parametrizzazione delle posizioni dirigenziali presenti nella struttura e di calcolare le conseguenti indennità di posizione attraverso un sistema a fasce, con valori che vanno dal valore minimo e massimo determinati dai CCNL dell'area separata della dirigenza.

AREA A)

Parametri di apprezzamento connessi alla COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (MAX 40 PUNTI)

A.1) Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito (max 8 punti)

Rivela il grado di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate.

La più elevata rilevanza valutativa si riferisce alle situazioni gestionali nell'ambito delle quali la relativa posizione risulta titolare di spazi e di facoltà funzionali al raggiungimento di obiettivi di spessore strategico per l'Ente. I punteggi sono alternativi.

- livello di elevato rilievo strategico 8
- livello di alto rilievo strategico 6
- livello di medio rilievo strategico 4
- livello di normale rilievo strategico 2

A.2) Personale funzionalmente assegnato (max 9 punti)

Consiste nella valutazione delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale, valutando il peso del coordinamento gestionale delle risorse umane coinvolte nelle attività di routine e di progetto. I punteggi sono alternativi.

- personale mediamente distribuito in tutte le categorie 9
- personale di categorie di livello medio alto 6
- personale di categorie di livello medio basso 5

A.3) Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione (max 10 punti)

Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni da assolversi nella posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna).

Il sistema di apprezzamento è riferito in termini complessivi per poter attribuire a ciascun profilo di funzionalità uno specifico punteggio che sintetizzi, progressivamente, ogni aspetto funzionale. I punteggi si sommano, con il metodo delle unità (1,2,3. Sono escluse le frazioni)

- Funzione caratterizzante di tipo gestionale/funzionale da 1 a 2
- Funzione caratterizzante di tipo organizzativo da 1 a 2
- Funzione caratterizzante di tipo progettuale da 1 a 2
- Funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno da 1 a 3
- Funzione caratterizzante di tipo erogativo interno 1

A.4) Volume di spesa gestito (max 5 punti)

La misurazione si riferisce al valore medio complessivo dei capitoli di bilancio assegnati alla posizione dirigenziale rispetto alle altre posizioni. I punteggi sono alternativi.

- Valore elevato **5**
- Valore medio **4**
- Valore normale **3**

A.5) Posizioni di sovraordinazione cui rispondere (max 8 punti)

I punteggi sono alternativi

- livello di vertice politico **8**
- livello di vertice tecnico amministrativo **6**

AREA B)

Parametri di apprezzamento connessi alla COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max 42 punti)

B.1) Livelli di coordinamento (max 8 punti)

Con tale parametro non si intende focalizzare la dimensione quantitativa della dotazione di personale (già valutato nella prima macroarea), ma esprime, piuttosto, le situazioni di diversa professionalizzazione che la posizione è tenuta a gestire direttamente, sulla scorta della considerazione che a maggior spettro di professionalità da gestire direttamente corrisponde un più elevato grado di direzione con riferimento sia alle direttive e agli indirizzi da impartire, che al conseguente esercizio del controllo. I punteggi sono alternativi

- Livello di coordinamento di competenze molteplici, eterogenee e complesse 8
- Livello di coordinamento di competenze molteplici ed eterogenee 6
- Livello di coordinamento di competenze molteplici e omogenee 4
- Livello di coordinamento di competenze limitate e omogenee 2

B.2) Attività discrezionale (non di routine) rispetto alla complessiva attività svolta (max 8 punti)

Con l'attività discrezionale intesa come caratteristica opposta alla predeterminatezza degli ambiti di funzione attribuiti alla posizione, si intende indicare che quanto maggiore è l'incidenza di attività che risultano puntualmente e rigidamente definite, tanto minore è il grado di assunzione di responsabilità richiesto, rispetto a situazioni in cui l'esercizio funzionale non rinvenga, invece, delineati ed inelastici parametri di riferimento. I punteggi sono alternativi

- elevata 8
- alta 6
- media 4
- normale 2

B.3) Complessità del sistema di relazioni gestito (max 8 punti)

L'articolazione risulta finalizzata all'apprezzamento del sistema di relazioni interne ed esterne che si differenziano in funzione dello spettro delle professionalità implicate e della complessità delle relazioni stesse. I punteggi sono alternativi

- Sistema interrelazionale di tipo complesso e sistematico per professionalità implicate e rilevanza strategica con molteplici soggetti interni e/o esterni all'Ente 8
- Sistema interrelazionale di tipo complesso per professionalità implicate e rilevanza strategica,

- con limitato numero di soggetti interni e/o esterni 6
- Sistema interrelazionale di tipo semplice e occasionale per professionalità implicate e rilevanza strategica, con limitato numero di soggetti interni e/o esterni 4

**B.4) Tipologia delle cognizioni necessarie
per l'assolvimento delle funzioni (max 6 punti)**

L'articolazione mira ad evidenziare le caratteristiche conoscitive sotto l'aspetto della multidisciplinarietà. Una professionalità multidisciplinare di vasto ambito rinverrà un corrispondente elevato livello valutativo, in corrispondenza dell'ampiezza delle conoscenze richieste ed attinenti a discipline diversificate. I punteggi sono alternativi

- Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro 6
- Cognizione di tipo multidisciplinare di normale spettro 4
- Cognizioni di tipo monodisciplinare 2

**B. 5) Livello delle conoscenze necessarie
per gli adempimenti di competenza(max 6 punti)**

La graduazione fa riferimento al livello di specializzazione più o meno accentuato che si richiede per svolgere i compiti nell'ambito delle responsabilità assegnate . I punteggi sono alternativi.

- Livello cognitivo ad elevata specializzazione 6
- Livello cognitivo a alta specializzazione 4
- Livello cognitivo a normale specializzazione 2

B.6) Attività di studio, formazione, aggiornamento richiesto (max 6 punti)

La valutazione fa riferimento alla intensità di attività di studio e aggiornamento richiesto per lo svolgimento delle attribuzioni.

Sono da valutare più meritorie quelle aree in cui l'ambiente esterno (normativa, innovazione tecnologiche, ecc.) sottopone a maggiori tensioni innovative. I punteggi sono alternativi.

- elevata intensità 6
- alta intensità 4
- normale intensità 2

AREA C

Parametri di apprezzamento connessi alla RESPONSABILITA' GESTIONALE (max 33 punti)

C.1 Responsabilità (max 12 punti)

La graduazione per ogni tipologia di responsabilità potrà essere differenziata, all'interno della stessa, in funzione delle diverse posizioni, per evidenziare un'assunzione di responsabilità di diversa intensità ascrivibile alle stesse. Il parametro è cumulativo e va inteso da un minimo di 3 ad un massimo di 6 per ciascun rischio di responsabilità (si applica il meccanismo delle unità, non si ammettono frazioni)

- rischio di responsabilità amministrativa da 3 a 6
- rischio di responsabilità civile da 3 a 6

C.2 Livello di autonomia decisionale (max 9 punti)

La valutazione si basa sulla considerazione della autonomia decisionale graduata sul livello di dettaglio degli obiettivi attribuiti alla posizione, ove maggiore autonomia si intende a fronte di obiettivi di massima definiti dagli organi politici e di contro minore autonomia è da ascrivere allorquando si possono prendere solo decisioni limitate nell'ambito di contesti ben definiti e circoscritti. I punteggi sono alternativi

- Autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi specifici forniti dall'organo tecnico e/o politico 9
- Autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dall'organo tecnico e/o politico 6

C.3 Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione (max 6 punti)

Si valuta l'oggettivo livello di professionalità e discrezionalità necessarie per l'assunzione di determinazioni, con riguardo all'intensità di responsabilizzazione connessa all'adozione delle stesse. Si valuta chiaramente l'attività prevalente.

Ci si focalizza su quegli atti decisori che presuppongono, per la responsabilità che comportano, alto livello professionale (rilascio o diniego di autorizzazione o concessione edilizia, amministrativa, ecc.)

Si tiene presente solo la responsabilità diretta; risulta scarsamente valutata la posizione con responsabilità di atti di ordinaria amministrazione o ripetitivi. I punteggi sono alternativi.

- Determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta 6
- Determinazioni di medio contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta 4
- Determinazioni di modesto contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta 2

C.4 Complessità gestionale e di risultato (max 6 punti)

Si intende valutare la complessità gestoria e/o di risultato ascrivibile a posizioni riguardanti profili di governo “multi intervento”; cioè, aspetti di distribuzione delle attività di competenza su diversi fronti di gestione, anche di natura finanziaria, orientata a specifiche finalità. I punteggi sono alternativi e si riferiscono alle attività prevalenti.

- complessità gestionale intersettoriale **6**
- complessità gestionale settoriale di elevate competenze **4**
- complessità gestionale settoriale di specifiche competenze **3**

3.1.1 TOTALE PUNTI (A + B+ C) =

PUNTEGGIO	INDENNITA' €
Inferiore a 50	Minimo del CCNL
Superiori a 50 ed inferiori a 60	€ 15.000,00
Superiori a 61 ed inferiori a 70	€ 25.000,00
Superiori a 71 ed inferiori a 80	€ 30.000,00
Superiori a 81 ed inferiori a 100	€ 35.000,00
Superiori a 101 ed inferiori a 105	€ 40.000,00
Superiori a 106 e fino a 115	€ 45.100,00.

CALCOLO PUNTEGGIO

- Tabella sintetica -

PUNTEGGIO PARZIALE A

Settore	A1	A2	A3	A4	A5	Totale
1 Anagrafe	2	9	5	3	8	27
2 Servizi sociali	8	9	9	5	8	39
3 Ragioneria	8	9	8	5	8	38
4 Urbanistica	8	9	7	4	8	36
5 LLPP	8	9	9	5	8	39
6 Manutenzioni	6	9	7	4	8	34
7 Turismo	6	9	8	3	8	34
8 Polizia m.	4	9	9	4	8	34

PUNTEGGIO PARZIALE B

Settore	B1	B2	B3	B4	B5	B6	Totale
1	2	2	4	2	2	4	16
2	8	8	8	6	6	6	42
3	8	8	8	6	6	6	42
4	6	8	6	6	6	6	38
5	8	8	8	6	6	6	42
6	4	4	6	4	4	4	26
7	4	4	6	4	4	4	26
8	6	6	8	4	4	4	32

PUNTEGGIO PARZIALE C

Settore	C1	C2	C3	C4	Totale
1	8	6	4	3	21
2	12	9	6	4	31
3	12	9	6	6	33
4	12	9	6	4	31
5	12	9	6	4	31
6	10	6	4	4	24
7	8	6	4	3	21
8	12	9	6	4	31

Studio	1	2	3	4	5	6	Tot
A	2	5	2	3	8		20
B	2	2	4	2	2	4	16
C	6	6	2	3			17
totale							53

Settore	A	B	C	Totale
<i>Incarico di studio</i>	20	16	17	53
1 Anagrafe ...	27	16	21	64
7 Turismo	34	26	21	81
6 Manutenzione	34	26	24	84
8 Polizia	34	32	31	97
4 Urbanistica ...	36	38	31	105
2 Servizi sociali	39	42	31	112
3 Ragioneria	38	42	33	113
5 LLPP	39	42	31	112