



All.C) alla delib. G.C. n.138 del 19.5.2016

Sistema di graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 138 del 19/05/2016

Maggio 2016

A handwritten signature or mark is located in the bottom right corner of the page.

Sistema di graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali

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 .

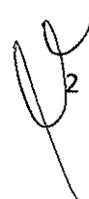
Finalità

Il sistema di misurazione e valutazione della posizione dirigenziale consente di descrivere :

- le caratteristiche della collocazione della posizione dirigenziale nella struttura (ovvero l'eterogeneità delle funzioni assegnate, la rilevanza strategica che la posizione riveste rispetto alle altre in relazione alle scelte politiche che l'Amministrazione intende perseguire, il livello di specializzazione richiesto per la copertura del ruolo);
- la complessità organizzativa e gestionale (ovvero l'insieme dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività, la rilevanza delle relazioni, la tipologia dei processi gestiti);
- il livello di responsabilità associato alla posizione (ovvero il grado di rischio connesso al ruolo, la tipologia degli atti da sottoscrivere, la discrezionalità rispetto al sistema delle relazioni esterne ed interne).

Indennità di posizione: importi minimi e massimi

La retribuzione di posizione del personale dirigente può variare dal limite minimo di 17.000,00 € al limite massimo di 45.102,00 €.



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

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO
1. Collocazione nella struttura	Max. 35 punti
2. Complessità organizzativa e gestionale	Max. 30 punti
3. Responsabilità interne ed esterne	Max. 35 punti

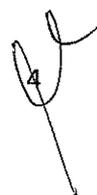
Per la graduazione dei fattori sono definiti i seguenti parametri di valutazione:

Criteria di valutazione	Fattori	Indicatori	Punteggi
Collocazione nella struttura	Complessità ed eterogeneità delle funzioni assegnate <i>Esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni/attività plurime non omogenee tra loro</i>	Media	4
		Rilevante	7
		Elevata	10
	Rilevanza strategica <i>Parametro utilizzato per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali alle quali sono attribuite funzioni cui il Sindaco riconosce un particolare valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione</i>	Contenuta	5
		Media	7
		Rilevante	10
		Elevata	15
	Specializzazione richiesta <i>Rappresenta il grado di professionalità richiesta sia in relazione al percorso di studi che alle abilità acquisite attraverso l'esperienza</i>	Competenze tecniche generali	3
		Competenze tecniche generali e specialistiche	7
		Competenze tecniche generali e specialistiche e competenze manageriali	10

3

Criteria di valutazione	Fattori	Indicatori	Punteggi
Complessità organizzativa e gestionale	Risorse umane gestite <i>Definisce la quantità di risorse umane coordinate</i>	Fino a 15 unità	2
		Da 16 a 30 unità	3
		Da 31 a 60 unità	4
		Oltre 60 unità	5
	Risorse finanziarie gestite <i>Definisce la quantità di entrate e di uscite attribuite alla posizione dirigenziale come responsabile di procedimento</i>	La posizione gestisce un valore di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 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
	Rilevanza delle relazioni <i>Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene all'interno dell'ente, all'esterno dell'ente e con altri soggetti istituzionali</i>	La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno	5
		La posizione opera, entro un sistema di relazioni sia interno che esterno all'Ente	10
Tipologia dei processi <i>Definisce il grado di complessità dei processi gestiti</i>	La posizione opera prevalentemente con processi standardizzati, regolamentati o programmabili	5	
	La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"> • mutabili a seguito della variazione dei contesti normativi • variabili a fronte di emergenze e imprevisti • complessi di programmazione 	10	

4



Criteria di valutazione	Fattori	Indicatori	Punteggi
Responsabilità interne ed esterne	Responsabilità nella gestione dei procedimenti (penale, civile, contabile, amministrativa) <i>Misura il rischio connesso alla responsabilità di gestione</i>	Media	5
		Rilevante	10
		Elevata	15
	Responsabilità derivante dalla tipologia degli atti (concessori, autorizzatori, sanzionatori, disciplinari, ecc.) <i>Definisce il grado di responsabilità determinato dalle caratteristiche degli atti firmati dalla posizione dirigenziale</i>	Media	5
		Rilevante	7
		Elevata	10
	Responsabilità derivante dal sistema delle relazioni esterne <i>Definisce il grado di responsabilità attribuito alle posizioni dirigenziali al servizio degli stakeholder esterni</i>	Media	5
		Rilevante	7
		Elevata	10

Fattore Plus

Per valorizzare esclusivamente le posizioni dirigenziali cui sono attribuiti incarichi aggiuntivi specifici (Vice Segretario, Responsabile Unità di Staff, ecc...) rispetto alla responsabilità di servizio, viene riconosciuto un fattore plus.

Il fattore plus consiste in un moltiplicatore che incrementa il valore finale della posizione da 1,01 a 1,30.

Il valore da attribuire al fattore plus è stabilito dall'Organismo Indipendente di valutazione (OIV), sulla scorta delle indicazioni del Sindaco, previa valutazione delle responsabilità connesse all'esercizio dell'incarico aggiuntivo. L'importo totale non può comunque superare il valore corrispondente alla fascia di retribuzione massima.

5



Collegamento con la retribuzione di posizione

Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associato a ciascun ruolo organizzativo si identificano le seguenti fasi :

1. si individua l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione dirigenziale nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali;
2. si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a € 17.000,00 viene corrisposta per punteggi ≤ 44 punti;
3. si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima a tutte le strutture assegnate alla responsabilità dei dirigenti;
4. si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione dirigenziale delle somme necessarie a garantire la fascia di posizione minima a tutte le strutture assegnate alla responsabilità dei dirigenti;
5. si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 44 punti (soglia della fascia minima);
6. si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto;
7. si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 44 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico di ciascuna posizione;
8. si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia minima di posizione e si individua la retribuzione di posizione assegnata a ciascun dirigente.
9. La retribuzione di posizione non può comunque superare il tetto massimo di € 45.102,87.

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 struttura organizzativa del Comune di Molfetta, successivamente tale valutazione è rivista con cadenza periodica dal 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) PROPOSTA DI GRADUAZIONE

L'OIV applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi relativamente ai primi tre fattori di valutazione (collocazione nella struttura, complessità organizzativa e gestionale, responsabilità interne ed esterne).

L'OIV definisce altresì il valore da attribuire all'eventuale fattore plus, sulla scorta delle indicazioni del Sindaco.

b) ISTRUTTORIA

In questa fase, l'ufficio competente, sulla base della proposta di graduazione e delle disponibilità del fondo per la retribuzione della posizione, determina il valore economico di ciascuna posizione e trasmette al Sindaco le risultanze del processo.

c) DETERMINAZIONE FINALE GRADUAZIONE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Sindaco dispone, con proprio atto, la graduazione ed i valori delle retribuzioni di posizione dei dirigenti.

Retribuzione di posizione del Segretario Generale

La retribuzione di posizione del Segretario Generale è allineata a quella stabilita per la funzione dirigenziale più elevata nell'ente in base al contratto collettivo dell'area della dirigenza.

Il meccanismo di allineamento stipendiale previsto dall'articolo 41, comma 5, del Contratto collettivo nazionale dei Segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001, per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999 si applica alla retribuzione di posizione complessivamente intesa, ivi inclusa l'eventuale maggiorazione di cui al comma 4 del medesimo articolo 41.

