

Comune di

Nucleo di Valutazione

MANUALE OPERATIVO N.1
Metodologia di valutazione ai fini
della graduazione della retribuzione di
posizione

Riferimenti normativi

Il testo unico sul pubblico impiego

l'art. 24 del decreto legislativo 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 29/93, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce: "1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**:

- a) lo svolgimento di **funzioni di direzione** di unità organizzative di **particolare complessità**, caratterizzate da **elevato grado di autonomia** gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di **alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad **elevata qualificazione professionale o di responsabilità**, risultanti dal curriculum.

Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. la complessità organizzativa
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
 - d. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	40
c. responsabilità e complessità gestionale	40
d. dimensione economica	20
I valori superiori a 100 non si prendono in considerazione	115

La somma dei punteggi di incidenza restituisce un valore equivalente a 115 al solo scopo di valorizzare l'eterogeneità delle posizioni e favorire il conseguimento del punteggio massimo a quelle che ottengono valori elevati, in tutti i fattori.

In ogni caso, ai valori che superano il punteggio 95 viene attribuito il massimo della retribuzione di posizione.

A) Rilevanza organizzativa (max punti 10)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente:

→ **TRASVERSALITA': rilascio di pareri ad altri uffici (da 0 a 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

→ **PROGRAMMAZIONE: predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

B) la funzione di direzione (max punti 40)

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

Professionalità

La posizione richiede abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 7
La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 5
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 3

Ampiezza ed eterogeneità

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà	Punti da 9 a 10
Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee	Punti 5 a 8
Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale	Punti da 1 a 4

Numero dipendenti (max punti 05)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero di dipendenti del settore di maggiori dimensioni

A	B	
n. dipendenti del settore di maggiori dimensioni	n. dipendenti della posizione	B/A * 10

Numero dei servizi (max punti 10)

A	
Da 1 a 3 servizi omogenei	Punti 3
Più di 3 servizi omogenei	Punti 5
Per ogni servizio disomogeneo	Punti 1

C) Responsabilità e complessità gestionale (max 45 punti)

la responsabilità gestionale viene “pesata” in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all’interno dell’ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Occasionalmente (fino a 3 punti)	Frequentamente (fino a 5 punti)	Prevalentemente (fino a 7 punti)
Rilascio di autorizzazioni			
Amministrazione del patrimonio			
Attività di controllo all’esterno dell’ente			
Erogazione di contributi			
Produzione di servizi a domanda individuale			
Gestione del contenzioso			
Attività di progettazione			
Relazioni con imprese o professionisti			
Attività di regolamentazione			
Relazioni con il pubblico			
Attività di tipo sanzionatorio			
Attività contrattuale			
Gestione delle entrate			
Presidio del territorio			
Rapporto con organi giudiziari			
Emissione di ordinanze			
Attività di verifica sulle partecipate			
Gestione dell’accesso agli atti			
Attività di raccordo e coordinamento con altri Enti			

D) Dimensione economica (max 20 punti)

Tale dimensione viene calcolata come segue:

Viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni

Valore delle entrate

Il peso viene ricavato in misura proporzionale dal valore delle entrate di ciascuna posizione rispetto dalle entrate della posizione che riporta il valore più alto.

- A) Posizione con il maggior valore delle entrate
- B) Posizione da graduare

Formula: valore di B / valore di A x 10

Valore della spesa

Il peso viene ricavato in misura proporzionale dal valore della spesa di ciascuna posizione rispetto alla spesa della posizione che riporta il valore più alto.

- A) Posizione con il maggior valore della spesa
- B) Posizione da graduare

Formula: valore di B / valore di A x 10

E) Funzioni di vice segretario (10 punti)
--

Se il funzionario che riveste la posizione esercita anche le funzioni di vice segretario, al punteggio conseguito si aggiungono ulteriori 10 punti, a condizione che già non superi il punteggio massimo di 100.

fasce di retribuzione delle posizioni
--

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

Punteggio superiore a 95	16.000,00
Da 90 a 95	15.000,00
Da 85 a 89	14.000,00
Da 80 a 84	13.000,00
Da 75 a 79	12.000,00
Da 70 a 74	11.000,00
Da 65 a 79	10.000,00
Da 60 a 64	9.000,00
Da 55 a 59	8.000,00
Da 50 a 54	7.000,00
Da 45 a 49	6.000,00
Meno di 45	5.000,00