Allegato 2

comune di
PRATO

Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali

Approvato con Delibera di Giunta n. 87 del 21/04/2015
Modificato con Delibera di Giunta n. 353 del 10/10/2017

Sistema di valutazione della posizione dirigenziale

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:

- lo scopo della posizione all'interno dell'organizzazione (ovvero l'insieme dei processi e delle funzioni assegnate);
- la dimensione della posizione (ovvero l'insieme dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività)
- la complessità organizzativa della posizione (ovvero l'eterogeneità della attività svolte, il livello di specializzazione richiesto per la copertura del ruolo, la variabilità del contesto di riferimento)
- il livello di responsabilità associato alla posizione (ovvero il grado di rischio connesso al ruolo, la trasversalità della posizione, il grado di autonomia di cui gode la posizione ed i suoi limiti di discrezionalità);
- la rilevanza delle relazioni intesa come complessità negoziale da gestire
- la rilevanza strategica che ciascuna posizione riveste rispetto alle altre in relazione alle scelte politiche che l'Amministrazione intende perseguire.

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 40.000,00 €.

Gli importi suddetti sono comprensivi degli aumenti contrattuali fino al biennio economico 2006/2007.

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

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	SOGGETTO VALUTATORE
1. Complessità organizzativa	Max. 35 punti	NDV
2. Responsabilità interne ed esterne	Max. 35 punti	NDV
3. Relazioni	Max. 15 punti	NDV
4. Rilevanza strategica	Max. 15 punti	Sindaco

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

CRITERI	Max punti	Parametri di valutazione	valutazione	punteggio
Complessità organizzativa	Min.4 - Max 35	risorse umane gestite	0	0
			Da 1 a 15 unità	2
			da 16 a 30 unità	3
			da 31 a 60 unità	4
			oltre 60 unità	5
		risorse finanziarie gestite entrate /uscite (responsabile procedurale)	0	0
			fino a 500.000,00€	2
			Da 500.001,00€ a 1.000.000,00€	3
			Da1.000.001,00€ a 5.000.000,00€	4
			Oltre 5.000.001,00€	5
		specializzazione richiesta	contenuta	1
			media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		eterogeneità funzioni assegnate	contenuta	1
			media	3
			significativa	6

CRITERI	Max punti	Parametri di valutazione	valutazione	punteggio
			rilevante	8
			elevata	10
		variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	contenuta	2
			media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Responsabilità interne ed esterne	Min . 6 - Max 35	Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	contenuta	2
			media	5
			significativa	8
			rilevante	12
			elevata	15
		Attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati	contenuta	2
			media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		Livello di discrezionalità	contenuta	2
			media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Rilevanza relazioni	Min. 3 - Max 15	Relazioni interne	contenuta	1
			media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Relazioni con utenza esterna	contenuta	1
			media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Relazioni istituzionali	contenuta	1
			media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Totale valutazione NDV (A)		
Rilevanza strategica	Min.1 - Max 15	Strategicità	contenuta	da 1 a 3
			media	da 4 a 6
			significativa	da 7 a 9
			rilevante	da 10 a 12
			elevata	da 13 a 15
		Totale strategicità Sindaco (B)		

CRITERI	Max punti	Parametri di valutazione	valutazione	punteggio
		TOTALE COMPLESSIVO	(A+B)	(A+B)

Fattore Plus

Per valorizzare le posizioni dirigenziali cui sono attribuiti incarichi aggiuntivi specifici (Vice Segretario, Responsabile Unità di Staff ...) 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 dal Nucleo di valutazione 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 (A)

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 decurtato dell'importo necessario a garantire il pagamento degli aumenti contrattuali previsti dal biennio economico 2008/2009 (= 610.95€ x Nr. Dirigenti in servizio)
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 Euro 40.000,00.

La destinazione delle somme non utilizzate

Il valore economico corrispondente all'indennità di posizione per le funzioni dirigenziali attribuite al Segretario Generale costituisce economia di bilancio.

Le risorse della retribuzione di posizione non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

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 Prato, successivamente tale valutazione è rivista con cadenza periodica dal NdV 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

   Il Nucleo di Valutazione applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi relativamente ai primi tre fattori di valutazione (complessità organizzativa, responsabilità interne ed esterne, rilevanza relazioni).

   Il NdV attribuisce altresì il valore da attribuire all'eventuale fattore plus.

   Il fattore relativo alla rilevanza strategica è determinato dal 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 .

Allegato A) DESCRIZIONE DEI FATTORI DI PESATURA DELLA POSIZIONE

1. COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE

1.1. Risorse umane • nr. dipendenti assegnati
1.2. Dimensione economica : • quantità di entrate e di uscite attribuite alla posizione dirigenziale come responsabile di procedura
1.3. Specializzazione richiesta • rappresenta il grado di professionalità richiesta sia in relazione al percorso di studi che alle abilità acquisite grazie all'esperienza
1.4. Eterogenità funzioni assegnate • esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni /attività plurime non omogenee fra loro.
1.5. Variabilità del contesto di riferimento • esprime la complessità che deriva dalla mancanza di stabilità del sistema normativo, organizzativo, tecnologico di riferimento e alle necessità di aggiornamento/cambiamento/innovazione connesse.

2. RESPONSABILITA'

2.1. Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale) • Misura il rischio connesso alla responsabilità gestione
2.2. 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
2.3. Livello di discrezionalità • Fa riferimento alla complessità derivante dall'assenza di procedure o processi standardizzati che richiedono quindi il ricorso ad abilità manageriali

3. SISTEMA DELLE RELAZIONI

3.1. Relazioni interne • Fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'ente
3.1. Relazioni esterne • Fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'esterno dell'ente
3.1. Relazioni istituzionali • Fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene con altri soggetti istituzionali

4. RILEVANZA STRATEGICA

4.1. Strategicità • Parametro 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

5. FATTORE PLUS

5.1. Fattore Plus

- E' un parametro finale che viene utilizzato **esclusivamente** per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali alle quali sono attribuiti incarichi aggiuntivi (vicesegretario, coordinamento Unità di Staff, …..) rispetto alla responsabilità di servizio.