



ALLEGATO

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. Premessa

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente si pone le seguenti finalità:

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso che rifletta le sue caratteristiche intrinseche;
- ottemperare alle previsioni del contratto collettivo che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve tenere conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Il processo di graduazione prevede un confronto analitico e sistematico delle caratteristiche di ogni posizione rispetto a specifici fattori di valutazione, e ha come risultato l'attribuzione di un punteggio finale.

2. La metodologia per la pesatura delle posizioni Dirigenziali

Il sistema di misurazione e valutazione della posizione dirigenziale consente di descrivere la funzione di ciascuna di esse all'interno dell'organizzazione, ossia l'insieme dei processi e delle funzioni assegnate, la sua dimensione, quale insieme dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività, la sua complessità organizzativa, il livello delle responsabilità e delle relazioni, nonché la rilevanza strategica che esse rivestono rispetto alle altre in relazione alle scelte politiche e di indirizzo che l'amministrazione intende perseguire.

La graduazione viene effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede:

- l'individuazione di fattori di valutazione;
- l'attribuzione di punti a ciascun fattore di valutazione;
- l'assegnazione di un punteggio per ciascuno dei parametri in cui si articola il fattore di valutazione.

Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali si basa su due fattori generali di

valutazione individuati nella scheda di pesatura (Allegato A):

- a) **complessità organizzativa:** si manifesta nella molteplicità delle situazioni da fronteggiare e da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione e la rilevanza della rete di soggette istituzioni con cui si intrattengono relazioni, con la strategicità del ruolo rivestito.
- b) **responsabilità:** deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo assunto dalla posizione ed è connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane affidate, alla quantità delle risorse finanziarie assegnate e gestite ed al grado di esposizione giuridica.

Al fattore **complessità organizzativa** viene assegnato un massimo di 600 punti.

Al fattore **responsabilità** viene assegnato un massimo di 400 punti.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 1000.

3. Fattore complessità organizzativa

I parametri considerati per la valutazione della complessità organizzativa sono i seguenti:

- Complessità della materia/ Professionalità;
- Articolazione dell'attività;
- Complessità relazionale;
- Strategicità.

Complessità della materia/ Professionalità

Esprime la complessità che caratterizza la posizione a causa di cambiamenti a livello normativo e alla connessa attività di studio e di ricerca necessaria. Valuta il livello di complessità/dinamicità della normativa, in evoluzione o sottoposta a ripetute modificazioni, da consultare nel normale svolgimento delle attività, nonché funzioni e competenze di nuova attribuzione.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Descrizione	Punteggio
Complessità bassa	Quadro normativo in evoluzione	50
Complessità media	Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure.	100
Complessità elevata	Quadro normativo pluridisciplinare con rilevante evoluzione e con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	150

Articolazione dell'attività

Si riferisce alla complessità e alle dimensioni della struttura all'interno dell'Ente. Valuta la complessità della posizione in termini di dimensione delle risorse umane, materiali e strumentali utilizzate nei processi, varietà ed eterogeneità delle funzioni coordinate, varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità, delle strutture, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi con riferimento anche al livello di standardizzazione delle funzioni coordinate.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Descrizione	Punteggio
Livello basso	Basso numero di servizi gestiti (< media)	50
Livello medio	Medio numero di servizi gestiti (= media)	100
Livello alto	Elevato numero di servizi gestiti (> media)	150

Complessità relazionale

Si riferisce alla numerosità e differenziazione delle relazioni che la posizione intrattiene con soggetti interni o esterni all'Ente nell'ambito dei procedimenti o dei processi assegnati. Valuta l'entità di tali rapporti nel normale svolgimento dell'attività.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Descrizione	Punteggio
Livello basso	Relazioni di contenuta rilevanza	50
Livello medio	Relazioni di media rilevanza	100
Livello alto	Relazioni di elevata rilevanza	150

Strategicità

Si riferisce alla complessità derivante dalla gestione di attività ritenute determinanti e di particolare rilievo dall'Ente. Valuta il ruolo rivestito dalla posizione all'interno dell'Ente in termini di interconnessione con l'organo di governo.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Descrizione	Punteggio
Livello basso	Attività con grado di strategicità contenuto	50
Livello medio	Attività con grado di strategicità medio	100
Livello alto	Attività con grado di strategicità elevato	150

4. Fattore responsabilità

Identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dallo svolgimento delle funzioni ascritte alla posizione di lavoro, con particolare riferimento al numero e alla complessità dei procedimenti e al grado di rischio degli stessi rilevato ai fini della prevenzione della corruzione.

I parametri considerati per la misurazione della responsabilità sono i seguenti:

- Risorse economiche;
- Responsabilità civile-amministrativa/contabile/penale.

Risorse economiche

Valorizza il grado di responsabilità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla posizione in sede di P.E.G (ammontare dell'entrata e della spesa):

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 200, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Descrizione	Punteggio
Livello basso	fino a 5 milioni	100
Livello medio	da Euro 5 milioni/01 a Euro 15 milioni	150
Livello alto	oltre Euro 15 milioni	200

Responsabilità civile-amministrativa/contabile/penale.

La responsabilità amministrativa è intesa come responsabilità giuridico formale, responsabilità riferita alla corretta gestione del quadro finanziario di competenza, responsabilità organizzativa e responsabilità datoriale. Valuta il rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili. Per l'attribuzione del punteggio si terrà in considerazione, il livello di assunzione, con responsabilità diretta, di atti e decisioni.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 200, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Punteggio
Responsabilità MEDIA	150
Responsabilità ALTA	200

5. Procedimento per la pesatura delle posizioni

L'iter di pesatura delle posizioni dirigenziali fa capo al Nucleo di valutazione e si articola come di seguito specificato:

- rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura;
- valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni parametro di valutazione;
- attribuzione dei punteggi complessivi e definizione della graduazione;
- pesatura della posizione.

Rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura

È diretta a raccogliere i dati e le informazioni necessarie per conoscere i contenuti della posizione in ordine a complessità organizzativa e responsabilità.

A tal fine Nucleo di Valutazione si avvarrà del supporto dell'Area amministrativa, giuridica e finanziaria che provvederà a fornire i dati richiesti sulla base del funzionigramma approvato dall'Ente.

Valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni parametro di valutazione

È finalizzata alla valutazione degli elementi raccolti per giungere all'attribuzione di un punteggio rispetto a ciascun parametro di valutazione.

Attribuzione dei punteggi complessivi e definizione della graduazione

È finalizzata alla definizione del punteggio per ciascun fattore di valutazione (complessità organizzativa e responsabilità).

Il valore così definito costituisce il punteggio complessivo della posizione e ne rappresenta il "peso".

Sulla base delle competenze assegnate ad A.R., ai fini della pesatura si ritiene di trasferire al Nucleo di valutazione i seguenti elementi valutativi

SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

Fattori	Parametri	Indicatori	Punti	Punteggio assegnato
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (massimo 600 punti)	Complessità della materia/Professionalità	bassa		
		media		
		alta		
	Articolazione delle attività	bassa		
		media		
		alta		
	Complessità relazionale	bassa		
		media		
		alta		
	Strategicità	bassa		
		media		
		alta		
RESPONSABILITA' (massimo 400 punti)	Risorse Economiche	bassa		
		media		
		alta		
	Responsabilità civile/amministrativa contabile/penale	bassa		
		media		
		alta		
TOTALE PUNTEGGIO				