UNIONE
DEI COMUNI
VALLE
DEL SAVIO

Sistema di valutazione della posizione Dirigenziale

Approvato con Deliberazione G.C. n. 19 del 03/03/2016

Premessa

Il presente sistema di valutazione riguarda la posizione dirigenziale dell'Unione dei Comuni Valle del Savio.

Oggetto della valutazione della posizione è il ruolo organizzativo indipendentemente dalla persona che lo ricopre; obiettivo di questa valutazione è creare un sistema di classificazione dei ruoli che permetta di retribuire in maniera coerente le diverse posizioni dirigenziali all'interno dell'organizzazione.

Gli elementi di valutazione

La valutazione della posizione dirigenziale si fonda sui seguenti fattori:

1. **COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA**: concerne la complessità e frequenza del processo decisionale, le dimensioni e complessità della struttura, la complessità negoziale da gestire, la rilevanza e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, la gestione della governance;
2. **RESPONSABILITÀ:** è correlata alla tipologia di procedimenti amministrativi, al rilievo delle decisioni, alla discrezionalità propria di tali decisioni relativamente ai processi di spesa / entrata e individua il grado di rischio gestionale, amministrativo, penale, civile e contabile che si assume durante la gestione;
3. **RILEVANZA STRATEGICA:** è relativa alla rilevanza, alla criticità e alla centralità che la posizione riveste rispetto all'attuazione della programmazione strategica dell'ente.

A ciascuna posizione dirigenziale è assegnato un punteggio fino a un limite massimo di 100, sulla base dei fattori sopra descritti.

A ciascun fattore è attribuito un peso massimo complessivo rispetto al totale (100%), come di seguito indicato:

1) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA: Peso complessivo = 40;
2) RESPONSABILITÀ: Peso complessivo = 40;
3) RILEVANZA STRATEGICA: Peso complessivo = 20.

Al fine di consentire una puntuale valutazione delle caratteristiche della posizione i fattori di valutazione sono stati scomposti in parametri e relativi indicatori, per ciascuno dei quali è stato individuato un peso massimo attribuibile, rispetto al totale assegnato allo specifico fattore di valutazione.

La somma finale dei punteggi attribuiti a ciascun fattore determina il peso complessivo della posizione valutata. Il peso massimo raggiungibile per ciascuna posizione è pari a 100.

Fattori, parametri e indicatori e rispettivi pesi massimi attribuibili sono indicati nella seguente tabella:

Fattore	Parametro	Indicatore	Peso max indicatore	Peso max Parametro	Peso max complessivo fattore
1. Complessità organizzativa	1.1) Decisioni	– processo decisionale; – frequenza delle decisioni;	10	20	40
		– funzioni e processi gestiti	10		
	1.2) Relazioni interne /esterne	– numerosità del personale gestito e varietà dei profili professionali	5	20	
		– sistema delle relazioni gestite	15		
2. Responsabilità	2.1) Responsabilità formale	– dimensione e discrezionalità relativamente ai processi di spesa/entrata	15	20	40
		– responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale	5		
	2.2) Responsabilità gestionale	– impatto dell'azione amministrativa rispetto agli stakeholder	10	20	
		– assunzione, con responsabilità diretta, di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno (presenza di A.P./P.O.)	10		
3. Rilevanza strategica	3.1) Rilevanza strategica	– rilevanza e centralità che la posizione riveste rispetto all'attuazione della programmazione strategica dell'ente	20	20	20

Pesatura

Nell'attribuzione della pesatura per le posizioni per le quali è prevista una interrelazione forte con i Comuni dell'Unione dei Valle del Savio - che comporti un aumento significativo delle attività assegnate - dovuta alla gestione di funzioni anche per i Comuni aderenti, oltre che per l'Unione (compresi Montiano e Verghereto), è previsto un coefficiente di rivalutazione, per evidenziare come su quella posizione alcuni specifici elementi abbiano un impatto maggiore.

Nel caso in cui le funzioni svolte abbiano carattere di omogeneità rispetto a quelle svolte in Unione, si applica un coefficiente pari ad 1,5 ai seguenti parametri di valutazione collegati:

- Parametro 1.1. Decisioni: processo decisionale e frequenza delle decisioni;
- Parametro 2.2 Responsabilità gestionale: impatto dell'azione amministrativa rispetto agli stakeholder;

Nel caso in cui le funzioni svolte per i Comuni presentano anche carattere di disomogeneità rispetto a quelle già svolte per l'Unione, comportanti responsabilità su ambiti di attività di diversa natura e maggiore complessità, si applicano i coefficienti di rivalutazione B) da un minimo di 1,1 a un massimo di 1,5 sui fattori di valutazione relativi alla complessità organizzativa e alla responsabilità, tenendo conto dell'ampiezza delle funzioni assegnate.

Collegamento con la retribuzione di posizione

Ai fini del collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali, vengono individuate:

a) le fasce di posizione;
b) gli intervalli di punteggio corrispondenti;
c) l'ammontare delle risorse assegnate alla retribuzione di posizione dirigenziale per ciascuna fascia, così come si desume dalla tabella seguente:

Intervalli di punteggio	Fascia di posizione	Retribuzione di posizione (€)
da 96 a 100 punti	**I**	35.000
da 86 a 95punti	**II**	32.000
da 76 a 85 punti	**III**	29.500
da 66 a 75 punti	**IV**	27.000
da 56 a 65 punti	**V**	25.000
da 46 a 55 punti	**VI**	22.500
fino a 45	**VII**	20.000

In base al punteggio attribuito, le singole posizioni sono collocate nella fascia corrispondente.

Ciascuna posizione dirigenziale concorre, quindi, in base alla fascia di appartenenza, alla ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione dei dirigenti, quantificato secondo le disposizioni e i termini del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza.

Nel caso in cui la capienza del fondo per la parte destinata alla retribuzione di posizione della dirigenza non fosse adeguata rispetto alla pesatura proposta dal Nucleo di Valutazione gli importi corrispondenti alle fasce in cui si collocano le singole posizioni, come sopra definiti, saranno ridotti in modo proporzionale in base alle risorse disponibili.

Per la definizione del peso di ciascuna posizione viene utilizzata la scheda “allegato A) Sistema di Valutazione della posizione dirigenziale”, nella quale sono riportati in sintesi tutti i suddetti elementi.

Processo di valutazione della posizione

APPLICAZIONE METODOLOGIA

A) PROPOSTA DI GRADUAZIONE
Il Segretario Generale si confronta con il Presidente, l'Assessore di riferimento e i Dirigenti, quali portatori di contributi necessari alla valutazione della posizione dirigenziale.
Successivamente, il Segretario Generale trasferisce le informazioni sulle posizioni dirigenziali al Nucleo di Valutazione che, con il supporto dell'Unità organizzativa competente, applica la metodologia di valutazione, attribuendo i punteggi ad ogni posizione dirigenziale e proponendo la collocazione nelle diverse fasce previste alla Giunta.

B) DETERMINAZIONE FINALE GRADUAZIONE
La Giunta dell'Unione provvede ad assegnare in via definitiva il peso a ciascuna posizione dirigenziale.

C) INFORMAZIONE
Il Segretario Generale assicura l'informazione successiva ai dirigenti sull'esito della graduazione e sui conseguenti valori della retribuzione di posizione.
Informa inoltre le rappresentanze sindacali sull'esito dell'applicazione della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali.

Nuova valutazione posizioni

La valutazione delle posizioni dirigenziali può essere rivista dalla Giunta, su proposta del Nucleo di Valutazione. Ogniqualvolta si dovessero verificare modifiche significative riguardanti l'intera struttura organizzativa dell'ente o la programmazione strategica si procederà ad una nuova valutazione delle posizioni dirigenziali.
Nel caso in cui le modifiche dovessero riguardare solo alcune posizioni dirigenziali si procederà ad una nuova valutazione delle singole posizioni interessate.

Incarichi ad interim

Considerato che la struttura organizzativa di cui si dota L'Unione è uno strumento per realizzarne al meglio i piani e i programmi amministrativi, soluzioni quali l'affidamento di incarichi dirigenziali ad interim sono adottate solo in situazioni straordinarie e per periodi di tempo transitori, dettate da situazioni contingenti, e devono essere superate attraverso l'adeguata copertura del posto dirigenziale affidato ad interim, o tramite una modifica della struttura organizzativa stessa.
Al dirigente al quale è stata attribuita la direzione ad interim di un altro settore possono essere destinate risorse, come definito nell'accordo decentrato vigente e in linea con il quadro contrattuale e normativo, per incrementare l'importo disponibile della sua retribuzione di risultato, rapportate al periodo di incarico e in modo proporzionale rispetto alla valutazione di performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento.

Allegato A) *al Sistema di Valutazione della posizione dirigenziale*

UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SAVIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

POSIZIONE DIRIGENZIALE **SETTORE** _____

_____

dal _____

FATTORE 1 - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA - Peso complessivo massimo= 40

Parametro	**Indicatore**	**Peso max indicatore**	**Peso max parametro**	**Peso attribuito**	**coefficiente di rivalutazione A) (*)**	**Peso**
1.1) Decisioni	– processo decisionale; – frequenza delle decisioni; **(*)**	10	20			
	– funzioni e processi gestiti	10			/	
1.2) Relazioni interne / esterne	– numerosità del personale gestito e varietà dei profili professionali	5	20		/	
	– sistema delle relazioni gestite	15			/	
	Totale Punteggio Fattore 1 (**)	**40**	**40**		/	

FATTORE 2 – RESPONSABILITA' Peso complessivo massimo = 40

Parametro	**Indicatore**	**Peso max indicatore**	**Peso max parametro**	**Peso attribuito**	**coefficiente di rivalutazione A) (*)**	**Peso**

2.1) Responsabilità formale	– dimensione e discrezionalità relativamente ai processi di spesa/entrata	15	**20**		**/**	
	– responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale	5			**/**	
2.2) Responsabilità gestionale	– impatto dell'azione amministrativa rispetto agli stakeholder **(*)**	10	**20**			
	– assunzione in prima persona, con responsabilità diretta, di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno (presenza di A.P. / P.O.)	10			**/**	
	Totale Punteggio Fattore 2 (**)	**40**	**40**		**/**	

FATTORE 3 – RILEVANZA STRATEGICA Peso complessivo massimo= 20

Parametro	Indicatore	Peso max indicatore	Peso max parametro	Peso attribuito
3.1) Rilevanza strategica	– rilevanza e centralità che la posizione riveste rispetto all'attuazione della programmazione strategica dell'ente	20	20	
	Totale Punteggio Fattore 3	**20**	**20**	

TOTALE PESO POSIZIONE (***)	
FASCIA (****)	

MOLTIPLICATORE DI FATTORI B) (**)	
TOTALE PESO POSIZIONE Con moltiplicatore B) (***)	
FASCIA (****)	

Legenda:

(*) coefficiente di rivalutazione A), pari ad 1,5, nel caso di gestione di funzioni con carattere di omogeneità anche per i Comuni aderenti, degli indicatori relativi al processo decisionale e frequenza delle decisioni e all'impatto dell'azione amministrativa rispetto agli stakeholder.

(**) coefficienti di rivalutazione B), nel caso di gestione di funzioni con carattere di disomogeneità anche per i Comuni aderenti, da un minimo di 1,1 a un massimo di 1,5, dei fattori di valutazione relativi alla complessità organizzativa e alla responsabilità, tenendo conto dell'ampiezza delle funzioni assegnate.

(***) In presenza di punteggi con decimali il totale del peso della posizione viene arrotondato come segue:

- da 0,1 a 0,4, alla unità precedente
- da 0,5 a 0,9, alla unità successiva

(****) peso posizione e fascia corrispondente

Intervalli di punteggio	Fascia di posizione
da 96 a 100 punti	**I**
da 86 a 95 punti	**II**
da 76 a 85 punti	**III**
da 66 a 75 punti	**IV**
da 56 a 65 punti	**V**
da 46 a 55 punti	**VI**
fino a 45	**VII**

Approvata con deliberazione di Giunta dell'Unione n. _____ del_____