

METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Organismo Indipendente di Valutazione



Comune di Avellino

INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Griglia di valutazione**
- 3. Glossario**
- 4. Tabella di collegamento con la retribuzione di posizione**

1. Premessa

La valutazione delle posizioni dirigenziali nel Comune di Avellino risponde alle seguenti finalità:

- introdurre un meccanismo di differenziazione delle retribuzioni della dirigenza ancorato alla rilevanza,
alla complessità ed all'ampiezza dell'incarico attribuito;
- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico, che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla;
- ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo, che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata alla graduazione delle posizioni definita attraverso un sistema di "job evaluation".

La metodologia prevede 1) la compilazione della Griglia di Valutazione, da eseguirsi con l'ausilio del Glossario dei criteri di valutazione ed 2) il riepilogo dei risultati ottenuti nella Tabella di collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione.

2. GRIGLIA DI VALUTAZIONE														
			max punti 16		max punti 36			max punti 26		max punti 12		max punti 10		
			A.1.autonomia gestionale		A.2.complexità organizzativa			A.3.responsabilità		A.4.competenze e professionalità		A.5.rilevanza strategica		
DIRIGENTE	SERVIZI/SETTORI ASSEGNABILI	TIPOLOGIA SERVIZIO/SETTORE	A.1.1)Collocazione nella struttura fino a 8	A.1.2)Partecipazione alle decisioni di programmazione fino a 8	A.2.1)Dimensione organizzativa fino a 12	A.2.2)Differenziazione organizzativa fino a 12	A.2.3)Relazioni organizzative e interorganizzative fino a 12	A.3.1)Responsabilità amministrativa fino a 14	A.3.2)Responsabilità gestionale fino a 12	A.4.1)Profondità delle conoscenze fino a 6	A.4.2)Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento fino a 6	A.5.1)Rilevanza strategica fino a 10	TOT	
A	Servizio Tributi	SERVIZIO STRATEGICO TRIBUTI												
	Gestione spese correnti e programmazione di bilancio	III SETTORE RISORSE FINANZIARIE, ISTRUZIONE E CULTURA												
	Gestione spese in conto capitale e pagamenti													
	Entrate e rendicontazione													
	Economato, gestione rapporti tesoreria/economato													
	Pubblica Istruzione, Asili Nido, Politiche giovanili, Cultura, Turismo													
B	Gestione giuridica del personale	SERVIZIO STRATEGICO												
	Gestione economica del personale, Relazioni sindacali e Revisione organizzativa dell'Ente e del Personale	RISORSE UMANE												
	Segreteria Generale	I SETTORE AFFARI GENERALI												
	Servizio Archivio Generale													
	U.R.P.													
	Servizio Demografici e Servizio Elettorale													
	Ufficio Legale e Gestione Sinistri													
	Ufficio Adempimenti d.lgs.81/2008													
Ufficio Pari Opportunità														
C	Assegnazione alloggi	SERVIZIO STRATEGICO POLITICHE ABITATIVE												
	Gestione Canoni													
	Gestione art.21 bis													
	Vigilanza patrimonio ed esecuzione sfratti													
	Manutenzione alloggi													
	Servizio gestione condomini													
	Polizia stradale	VII SETTORE POLIZIA MUNICIPALE												
	Polizia Annonaria													
	Polizia Urbanistica													
	Vigilanza interna													
	Vigilanza Patrimonio comunale													
	Picchetto d'onore													
	Vigilanza Pubbliche Manifestazioni													
	Viabilità e Traffico													
	Control Room, ZTL													
	Parcheggi													
D	Ufficio Europa	SERVIZIO STRATEGICO												
	Programmazione Urbanistica	VI SETTORE ASSETTO E SVILUPPO DEL TERRITORIO												
	Piani e Programmi													
	Sportello Unico Edilizia													
	Controllo Patrimonio Edilizio													
	Sportello Unico Attività Produttive, Commercio, Artigianato, Annona													
	Ufficio Salute Pubblica													
E	Manutenzione ordin. e straordinaria impianti tecnologici, fognature, strade, beni mobili, edilizia cimiteriale, impianti sportivi	SERVIZIO STRATEGICO												
	Ufficio Programmazione Lavori ed Opere Pubbliche	V SETTORE LAVORI PUBBLICI ED INFRASTRUTTURE												
	Protezione Civile e Pubblica Incolumità													
	Edilizia scolastica e manutenzione													
	Progetti PICA, Espropri, occupazione suolo pubblico e Servizio Amm/vo													
	Riqualificazione Urbana, Mobilità e trasporti													
Ufficio Gestioneopere pubbliche attinenti alla viabilità														
F	Servizi Sociali e Piano di Zona Sociale	II SETTORE SERVIZI SOCIALI												
	Ufficio Politiche dell'Immigrazione													
	Ufficio Inclusione Sociale													
G	Ambiente ed Ecologia	IV SETTORE TUTELA AMBIENTALE E GESTIONE DEL PATRIMONIO DELL'ENTE												
	Tutela Ambientale													
	Ufficio Verde													
	Ufficio Energia													
	Patrimonio													
	Ufficio Gestione Beni patrimoniali													
	Sport e gestione impianti sportivi													

3. Glossario

A.1) AUTONOMIA GESTIONALE

Si riferisce al grado di autonomia gestionale di cui dispone il dirigente; è in relazione con: i) la collocazione della posizione dirigenziale nella struttura organizzativa, ii) il livello di coinvolgimento e partecipazione alle decisioni di programmazione ed al processo di elaborazione delle strategie;

A.1.1) Collocazione nella struttura

Fino a 8 punti

Grado di autonomia gestionale della posizione dirigenziale e posizioni organizzative e alte professionalità rilevabili dalla oggettiva collocazione nella macrostruttura dell'ente e differenziate tra servizi strategici e non, anche rilevabili dalla frequenza ed intensità della sua partecipazione ad organismi di coordinamento o di direzione generale.

A.1.2) Partecipazione alle decisioni di programmazione

Fino a 8 punti

Livello di partecipazione alla formazione del bilancio ed alle altre decisioni di programmazione, rilevato attraverso la rilevanza organizzativa dei soggetti con cui si negozia il budget (ad esempio, budget negoziato direttamente con la giunta o con il dirigente di riferimento).

A.2) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare, nella eterogeneità delle funzioni gestite e nella varietà dei problemi da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni;

A.2.1) Dimensione organizzativa

Fino a 12 punti

Dimensione complessiva della struttura gestita (organico) e sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, materiali e strumentali utilizzate nei processi produttivi.

A.2.2) Differenziazione organizzativa

Fino a 12 punti

Varietà ed eterogeneità delle funzioni gestite, varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità, delle strutture, dei processi amministrativi di competenza e di erogazione dei servizi.

A.2.3) Relazioni organizzative e interorganizzative

Fino a 12 punti

Complessità negoziale da gestire, rilevanza - in termini di interessi rappresentati - e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità/frequenza di tali relazioni, rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore" (es. piano sociale di zona).

A.3) RESPONSABILITA'

deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni, con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni;

A.3.1) Responsabilità amministrativa

Fino a 14 punti

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.

A.3.2) Responsabilità gestionale

Fino a 12 punti

Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione, di non ottenere i risultati sia per i servizi a rilevanza interna che esterna; visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche e sanzioni in caso di mancata adozione di atti.

A.4) COMPETENZE E PROFESSIONALITA'

Si riferisce alla profondità delle competenze/professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché alle esigenze di aggiornare con continuità il proprio bagaglio professionale;

A.4.1) Profondità delle conoscenze

Fino a 6 punti

Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione e viene definita prevalentemente dall'esperienza di lavoro e dagli studi informali.

A.4.2) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento

Fino a 6 punti

Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

A.5) RILEVANZA STRATEGICA

Concerne la criticità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nelle politiche dell'ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione.

A.5.1) Rilevanza strategica

Fino a 10 punti

Esprime la criticità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nelle politiche dell'ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione.

4. Tabella di collegamento con la retribuzione di posizione

Ai fini del collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione prevista dal contratto, vengono individuati: a) fasce di posizione; b) intervalli di punteggio corrispondenti; c) coefficienti, riferiti a ciascuna fascia, per il calcolo della retribuzione di posizione; d) retribuzioni di posizione corrispondenti, così come si desume dalla Tabella che segue:

Fasce (posizione)	Intervalli di punteggio	Coefficiente per il calcolo della retribuzione di posizione (denominato % nella formula)	Retribuzione di posizione
A	Da 81 a 100 punti	1	X
B	Da 61 a 80 punti	0,695	0,695 (X)
C	Da 51 a 60 punti	0,56	0,560(X)
D	Da 41 a 50 punti	0,505	0,505(X)
E	Da 0 a 40 punti		Importo minimo previsto contrattualmente

Il valore di X è ottenuto applicando la seguente formula¹:

$$X = [F - \text{retrib. di posizione minima definita contrattualmente} * n(e) - \text{integrazione della retribuzione di posizione spettante al titolare dell'incarico di Vice Segretario Generale}] / [\%(a) * n(a) + \%(b) * n(b) + \%(c) * n(c) + \%(d) * n(d)]$$

dove:

- F è l'ammontare del fondo destinato alle retribuzioni di posizione delle fasce A, B, C, D, E;
- X è la retribuzione di posizione della fascia A; 0,695 di X è la retribuzione di posizione della fascia B; 0,560 di X è la retribuzione di posizione della fascia C; 0,505 di X è la retribuzione di posizione della fascia D;
- n(a), n(b), n(c), n(d), n(e) sono rispettivamente il numero di posizioni collocate in fascia A, B, C, D, E; %(a), %(b), %(c), %(d) sono rispettivamente i coefficienti per il calcolo della retribuzione di posizione delle fasce A, B, C, D.

¹ La formula rappresenta la soluzione della seguente equazione:

$F = n(a)*1*X + n(b)*0,695*X + n(c)*0,560*X + n(d)*0,505*X + n(e) * \text{retrib. di posizione minima definita contrattualmente} + \text{integrazione della retribuzione di posizione spettante per l'incarico di Vice Segretario Generale.}$