



Libero Consorzio Comunale di Agrigento

(L.R.15/2015)

ex Provincia Regionale di Agrigento

SISTEMA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 61 del 04.04.2019

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 ad una precisa previsione del contratto collettivo (art. 27 c.2 CCNL Area Dirigenza del 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.2.2006,) 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 va effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede:

- l'esplicitazione 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 (All. 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 soggetti e 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; 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 **60 punti**.

Al fattore **responsabilità** viene assegnato un massimo di **40 punti**.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100.

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 insiste sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo ed 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.

Indicatore

Bassa	Quadro normativo in evoluzione	punti 5
Media	Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	punti 10
Alta	Quadro normativo pluridisciplinare con rilevante evoluzione e con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	punti 15

Articolazione dell'attività

Si riferisce alla complessità ed alle dimensioni della struttura all'interno dell'amministrazione. Valuta la complessità in termini di quantità dei servizi gestiti.

Indicatore

Bassa	Basso numero di servizi gestiti (< media)	punti 5
Media	Medio numero di servizi gestiti (= media)	punti 10
Alta	Elevato numero di servizi gestiti (> media)	punti 15

Complessità relazionale

Si riferisce alle relazioni che la posizione intrattiene con altre strutture organizzative dell'Ente e con altre Amministrazioni Pubbliche o soggetti incaricati di pubblico servizio nell'ambito dei procedimenti o dei processi assegnati. Valuta l'entità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'ente che la posizione deve intrattenere nel normale svolgimento dell'attività.

Indicatore

Bassa	Relazioni di contenuta rilevanza	punti 5
Media	Relazioni di media rilevanza	punti 10
Alta	Relazioni di elevata rilevanza	punti 15

Strategicità

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

Indicatore

Bassa	Attività con contenuto grado di strategicità	punti 5
Media	Attività con medio grado di strategicità	punti 10
Alta	Attività con elevato grado di strategicità	punti 15

4 -Fattore responsabilità

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

- Risorse umane
- Risorse economiche

Risorse umane

Si riferisce alla responsabilità organizzativa derivante dalla gestione delle risorse umane affidate alla posizione. Valuta la numerosità delle risorse umane assegnate.

Indicatore

Bassa	Basso numero risorse umane assegnate (< media)	punti 10
Media	Medio numero risorse umane assegnate (= media)	punti 15
Alta	Elevato numero risorse umane assegnate (> media)	punti 20

Risorse economiche

Si riferisce al grado di responsabilità economica connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla posizione. Valuta l'entità delle spese assegnate alla posizione in sede di PEG, con esclusione delle spese relative al personale.

Indicatore

Bassa	Basso volume di risorse (< media)	punti 10
Media	Medio volume di risorse (= media)	punti 15
Alta	Elevato volume di risorse (> media)	punti 20

5 -Procedimento per la pesatura delle posizioni

L'iter di pesatura delle posizioni dirigenziali fa capo al Nucleo di valutazione e si articola nel modo seguente:

- rilevazione dei dati relativi alle posizione 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 posizione oggetto della pesatura

E' 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 della segreteria del Nucleo che provvederà alla raccolta ed elaborazione dei dati, sulla scorta della scheda di rilevazione dati All. B, in ordine alla quale viene richiesta la compilazione ai singoli dirigenti.

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

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

La valutazione della complessità derivante dalla rilevanza strategica é affidata al Presidente.

Attribuzione dei punteggi complessivi e definizione della graduazione

E' volta alla definizione del punteggio per ciascun fattore di valutazione quale complessità organizzativa e responsabilità.

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

Pesatura della posizione

L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione, avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma dei punti, relativi ai fattori caratterizzanti le posizioni, scaturente dalla scheda di pesatura (all. A).

I valori minimi e massimi della retribuzione di posizione dei dirigenti derivano dall'applicazione delle norme contrattuali vigenti, riparametrati entro i limiti del fondo della dirigenza annuale.

All'esito della pesatura si determinerà la misura dell'indennità di posizione assegnata a ciascuna delle posizioni dirigenziali, secondo la formula che segue:

$$\mathbf{FD/ SP = VP \times PO = X}$$

FD misura la quantificazione del fondo della dirigenza

SP misura la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni

VP misura il valore del punto

PO misura il punteggio ottenuto da ciascuna posizione

X individua il valore economico di ciascuna posizione

Qualora dalla applicazione della predetta formula ne derivi un importo maggiore rispetto al valore massimo previsto dal contratto vigente, quest'ultimo verrà ridotto alla misura corrispondente.

Il procedimento per la pesatura delle posizioni si conclude con l'approvazione della graduazione da parte del Presidente dell'Ente.

La pesatura delle posizioni dirigenziali va costantemente aggiornata e va rideterminata qualora si verificano:

- modificazioni della struttura organizzativa intervenute a seguito di variazioni del sistema delle competenze e delle funzioni assegnate alla posizione.
- variazioni in qualsiasi parametro di valutazione.



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
(L.R.15/2015)
ex Provincia Regionale di Agrigento

SCHEDA DI PESATURA POSIZIONE DIRIGENZIALE

<i>Fattori</i>	<i>Parametri</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punti</i>	<i>Punti assegnati</i>
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (massimo 60 punti)	Complessità della materia/Professionalità	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
	Articolazione delle attività	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
	Complessità relazionale	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
	Strategicità	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
RESPONSABILITA' (massimo 40 punti)	Risorse umane	bassa	10	
		media	15	
		alta	20	
	Risorse economiche	bassa	10	
		media	15	
		alta	20	
TOTALE PUNTI				