

Comune di MAGLIANO ALFIERI

Nucleo Autonomo di Valutazione

Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione

Riferimenti normativi

Il testo unico sul pubblico impiego

l'art. 24 del decreto legislativo n. 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto n. 29/1993, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce:

- al comma 1: *"La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze."*
- al comma 3: *"Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza."*

Il contratto collettivo nazionale

Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, 26 implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

I criteri generali

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"

Pertanto i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono stati oggetto di confronto a norma dell'art. 5, comma 3, lettera e) del C.C.N.L.16/11/2022 e sono stati individuati i seguenti macrofattori:

- A) DIMENSIONE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA PUNTEGGIO MASSIMO 30
- B) RESPONSABILITA' RELAZIONI 40
- C) PROFESSIONALITA' ED ESPERIENZA MATURATA 18
- D) STRATEGICITA' 12

Prescrizioni metodologiche

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del *range* tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

a) dimensione complessità organizzativa (max punti 30)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente:

a1) destinatari dell'attività della posizione visibilità:

A1) destinatari dell'attività di posizione	punteggio max 15
i servizi gestiti dalla E.Q. prevedono contatti con un numero ridotto di interlocutori appartenenti a specifiche categorie	Punti 5
i servizi gestiti dalla E.Q. prevedono contatti diretti con utenti e cittadini e operatori esterni	Punti 10
i servizi gestiti dalla E.Q. hanno una vasta esposizione nei rapporti con l'utenza complessa sotto il profilo sociale e ed economico	Punti 15

A2) il grado o velocità del contesto decisionale

A2) destinatari dell'attività di posizione	punteggio max 15
i servizi gestiti dalla E.Q. prevedono uno stress decisionale basso, senza decisioni da assumere in tempi rapidi e che non determinano puntuali elaborazioni	Punti 5
i servizi gestiti dalla E.Q. prevedono uno stress decisionale medio dovendosi nel processo decisionale assumere puntuali elaborazioni	Punti 10
i servizi gestiti dalla E.Q. prevedono uno stress decisionale alto in quanto soggette all'assunzione di decisioni in tempi molto ristretti o in situazioni di emergenza	Punti 15

b) responsabilità -relazioni (max punti 40)

b1) complessità del sistema delle relazioni interne punteggio max 4

Numero servizi gestiti	2 punti per ogni servizio gestito
------------------------	-----------------------------------

b2) spesa titolo I

Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendente da input della giunta o carattere di obbligatorietà (max punti 3)

Fino al 5,00%	Punti 0
Dal 05,01% al 25,00%	Punti 1
Dal 25,01% al 40,00%	Punti 2
Oltre il 40,00%	Punti 3

b3) Entrata Titolo I -III

Fa riferimento alle entrate tributarie entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc. ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità (max punti 3)

Fino al 5,00%	Punti 0
Dal 05,01% al 25,00%	Punti 1
Dal 25,01% al 40,00%	Punti 2
Oltre il 40,00%	Punti 3

b4) Complessità del sistema delle relazioni punteggio max 15

Svolgimento di attività di studio e ricerca, di consulenza specialistica, di supporto agli organi di governo, di vigilanza e di ispezione comportanti un alto grado di autonomia operativa e un'elevata capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo -	Punti 15
Svolgimento di attività richiedenti un'alta professionalità comportanti un discreto grado di autonomia operativa e una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo	Punti 10
Svolgimento di attività richiedenti una elevata qualificazione professionale comportanti un discreto grado di autonomia operativa e una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo omogeneo	Punti 5

b5) responsabilità: grado di responsabilità diretta riconducibile alla E.Q. con riferimento a contenziosi e controlli punteggio max 15

responsabilità	punteggio
grado responsabilità bassa	Punti 5
grado responsabilità media	Punti 10
grado responsabilità alta	Punti 15

C) Professionalità ed esperienza maturata (max punti 18)

procedimenti	Punteggio
Preparazione di base con cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo. Esperienza non significativa.	Punti 6
Preparazione di base con cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro. Esperienza acquisita significativa.	Punti 12
Preparazione di base con cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro. L'intervenuta crescita professionale acquisita nel settore di appartenenza è in grado di migliorare la capacità decisionale e di apporto tecnico alla struttura comunale.	Punti 18

D) Strategicità (max punti 12)

Strategicità	Punteggio
rilevanza politico strategica bassa i processi e le attività gestite implicano assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	Punti 5
rilevanza politico strategica media i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento di alcuni degli obiettivi strategici dell'Amministrazione;	Punti 9
rilevanza politico strategica alta i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento di molteplici obiettivi strategici dell'Amministrazione.	Punti 12

Fasce di retribuzione delle posizioni

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione. In caso di disponibilità non sufficienti tutte le retribuzioni teoriche vengono ridotte percentualmente (e riportate al livello nominale ove le risorse necessarie vengano reperite).

**FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIPENDENTI DELL'ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

Da 50 a 69 punti	Da € 5.001,00 a € 11.000,00
D 70 a 79 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 80 a 89	Da € 14.001,00 a € 16.000,00
Da 90 a 100	Da € 16.001,00 a € 18.000,00