**Comune di**

**Nucleo di Valutazione**

**MANUALE OPERATIVO N.1**

**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 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 29/93, sotto la rubrica “trattamento economico”, stabilisce: “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 del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

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**

L’articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**:

a) lo svolgimento di **funzioni di direzione** di unità organizzative di **particolare complessità**, caratterizzate da **elevato grado di autonomia** gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di **alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l’iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad **elevata qualificazione professionale** **o** di **responsabilità**, risultanti dal curriculum.

**Prescrizioni metodologiche**

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”
3. Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
	1. Rilevanza organizzativa
	2. la complessità organizzativa
	3. le responsabilità gestionali interne ed esterne
	4. dimensioni economiche gestite

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.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

|  |  |
| --- | --- |
|  | incidenza |
| * 1. rilevanza organizzativa
 | 15 |
| * 1. funzione di direzione
 | 40 |
| * 1. responsabilità e complessità gestionale
 | 35 |
| * 1. dimensione economica
 | 20 |
| totale | 100 |

1. **Rilevanza organizzativa (max punti 15)**

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

* **rilascio di pareri (da 0 a 5)**
	+ in nessun caso: 0
	+ occasionalmente: 3
	+ frequentemente: 5
* **predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)**
	+ in nessun caso: 0
	+ occasionalmente: 3
	+ frequentemente: 5
* **effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)**
	+ in nessun caso: 0
	+ occasionalmente: 3
	+ frequentemente: 5
1. **la funzione di direzione (max punti 40)**

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

**Professionalità**

|  |  |
| --- | --- |
| La posizione richiede abilitazione professionale | Punti 10 |
| La posizione richiede uno specifico titolo di studio | Punti 7 |
| La posizione richiede un aggiornamento costante | Punti 5 |
| La posizione richiede una conoscenza di carattere generale | Punti 3 |

**Ampiezza ed eterogeneità**

|  |  |
| --- | --- |
| Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà  | Punti da 9 a 10 |
| Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee | Punti 5 a 8 |
| Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale | Punti da 1 a 4 |

**Numero dipendenti (max punti 10)**

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell’ente

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A | B |  |
| n. dipendenti dell’ente | n. dipendenti della posizione | B/A X 100 |

**Numero dei servizi (max punti 10)**

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di servizi dell’ente

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A | B |  |
| n. servizi dell’ente | n. servizi della posizione | B/A X 100 |

1. **Responsabilità e complessità gestionale (max 35 punti)**

la responsabilità gestionale viene “pesata” in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all’interno dell’ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| **vicesegretario** | 15 punti |  |  |
|  | Occasionalmente (3 punti) | Frequentamente (5) | Prevalentemente (7) |
| **Rilascio di autorizzazioni** |  |  |  |
| **Amministrazione del patrimonio** |  |  |  |
| **Attività di controllo all’esterno dell’ente** |  |  |  |
| **Erogazione di contributi** |  |  |  |
| **Produzione di servizi a domanda individuale** |  |  |  |
| **Gestione del contenzioso** |  |  |  |
| **Attività di progettazione** |  |  |  |
| **Relazioni con imprese o professionisti** |  |  |  |
| **Attività di regolamentazione** |  |  |  |
| **Relazioni con il pubblico** |  |  |  |
| **Attività di tipo sanzionatorio** |  |  |  |
| **Attività contrattuale** |  |  |  |
| **Gestione delle entrate** |  |  |  |
| **Rappresentanza in giudizio** |  |  |  |
| **Presidio del territorio** |  |  |  |
| **Rapporto con organi giudiziari** |  |  |  |
| **Emissione di ordinanze** |  |  |  |
| **Trattamento di dati personali** |  |  |  |
| **Attività di verifica sulle partecipate** |  |  |  |
| **Attività di prevenzione della corruzione** |  |  |  |
| **Pubblicazione di atti e informazioni sul sito** |  |  |  |
| **Gestione dell’accesso agli atti** |  |  |  |

1. **Dimensione economica (max 20 punti)**

Tale dimensione viene calcolata come segue:

Viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni

|  |
| --- |
| **Da 0 a 100.000,00 euro: punti 2** |
| **da 100.001 a 200.000: punti 3** |
| **da 200.001 a 300.000: punti 4** |
| **da 400.001 a 500.000: punti 5** |
| **da 500.001 a 600.000: punti 6** |
| **da 600.001 a 700.000: punti 7** |
| **da 700.001 a 800.000: punti 8** |
| **da 800.001 a 900.000: punti 9** |
| **da 900.001 a 1.000.000: punti 10** |
| **da 1.100.001 a 1.200.000: punti 11** |
| **da 1.200.001 a 1.300.000: punti 12** |
| **da 1.300.001 a 1.400.000: punti 13** |
| **da 1.400.001 a 1.500.000: punti 14** |
| **da 1.500.001 a 1.600.000: punti 15** |
| **da 1.600.001 a 1.700.000: punti 16** |
| **da 1.700.001 a 1.800.000: punti 17** |
| **da 1.800.001 a 1.900.000: punti 18** |
| **da 1.900.001 a 2.000.000: punti 19** |
| **oltre 2.000.000 : punti 20** |

**fasce di retribuzione delle posizioni**

**In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Punteggio superiore a 95** | **16.000,00** |
| **Da 90 a 95** | **15.000,00** |
| **Da 85 a 90** | **14.000,00** |
| **Da 80 a 85** | **13.000,00** |
| **Da 75 a 80** | **12.000,00** |
| **Da 70 a 75** | **11.000,00** |
| **Da 65 a 70** | **10.000,00** |
| **Da 60 a 65** | **9.000.00** |
| **Da 55 a 60** | **8.000.00** |
| **Da 50 a 55** | **7.000,00** |
| **Da 45 a 50** | **6.000,00** |
| **Meno di 45** | **5.000,00** |