



CITTÀ DI VERBANIA
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

**REGOLAMENTO SUL SISTEMA
DI MISURAZIONE
E DI VALUTAZIONE
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

Proposta al : (nota da annullare, a seguito approvazione definitiva)

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

INDICE

Articolo 1 – Finalità e valori di riferimento

Articolo 2 – Fonte di riferimento

Articolo 3 – Definizione posizioni dirigenziali

Articolo 4 – I fattori di valutazione

Articolo 5 - Complessità organizzativa dei Settori

Articolo 6 – Responsabilità manageriali

Articolo 7 – Rilevanza strategica

Articolo 8 – Punteggio complessivo di posizione

Articolo 9 – Retribuzione di posizione

**Articolo 10 – Griglia di misurazione e di valutazione delle posizioni dei
dipartimenti**

ART. 1 – FINALITA' E VALORI DI RIFERIMENTO

La retribuzione di posizione mira a remunerare le caratteristiche intrinseche delle posizioni dirigenziali, in termini di collocazione della posizione nella struttura, della complessità organizzativa, delle responsabilità gestionali interne ed esterne, ed altri parametri che possano consentire di apprezzare le differenze connesse alla direzione di differenti strutture dirigenziali. La valutazione, graduazione e conseguente individuazione della retribuzione delle posizioni va pertanto riferita alla c.d. “scrivania vuota”.

L'adozione del Sistema di valutazione è finalizzato a salvaguardare:

- da un lato, il perseguimento di una relativa omogeneità ed imparzialità nei principi e nei criteri di valutazione e nelle fasi attuative;
- dall'altro, la capacità di rendere conto delle differenziazioni esistenti sia tra i dipartimenti, sia tra i livelli di responsabilità degli stessi.

ART. 2 – FONTE DI RIFERIMENTO

Al fine di delineare la graduazione delle posizioni dirigenziali e tenuto conto della strategia organizzativa dell'Amministrazione Comunale, fonte di riferimento è l'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 del comparto Regioni ed autonomie locali, Area della dirigenza – parte normativa 1998/2001 e parte economica, ove è stabilito che:

Art. 27 – Gli Enti determinano i valori economici della retribuzione di posizioni delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi:

- *alla collocazione nella struttura;*
- *alla complessità organizzativa;*
- *alle responsabilità gestionali interne ed esterne (responsabilità manageriale)*

In relazione ai *criteri “di indirizzo”* desumibili dal CCNL, i criteri di valutazione sono uniformi per tutte le posizioni dirigenziali, introducendo per ognuna solo gli elementi significativamente distintivi, per consentire all'Ente una visione unitaria e comparabile dei risultati delle valutazioni.

Tenuto conto delle novità legislative introdotte nell'ordinamento degli Enti Locali (D.lgs. n. 118/2011, come modificato con D.lgs 126/2014; Artt. 151/2, 165/4, 170 del T.U. 267/2000 e s.m.i.) è prefissata l'individuazione di un diverso fattore di valutazione relativo alla *“rilevanza strategica”* della posizione dirigenziale in relazione agli indirizzi strategici da realizzare desumibili dagli atti di programmazione e pianificazione finanziaria, tecnica e amministrativa.

ART. 3 – DEFINIZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI

I dipartimenti sono previsti in relazione all'assetto organizzativo vigente nell'Ente approvato dall' Amministrazione comunale e la pesatura dei fattori tiene conto sia della posizione nella macrostruttura che del ruolo, dei compiti, delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna Direzione.

ART. 4 – I FATTORI DI VALUTAZIONE

I fattori di valutazione dei Dipartimenti sono definiti in analogia a quelli previsti dall'art. 27 del CCNL della Dirigenza prima riportato, con adeguamento, sia alle novità introdotte con il citato D.lgs n. 118/2011 e nel T.U. n. 267/200 e s.m.i. sopra citato, per renderli più confacenti con il ruolo delle stesse all'interno della struttura organizzativa comunale.

Di seguito vengono individuati i fattori di valutazione e la loro relativa ponderazione:

FATTORI DI VALUTAZIONE

1. Complessità organizzativa
2. Responsabilità manageriali
3. Rilevanza strategica

PESO

- Max 40 punti;
Max 30 punti;
Max 30 punti.

Peso totale attribuibile

Max 100 punti

Per ciascun fattore vengono prefissati degli indicatori di misurazione e di valutazione.

ART. 5 – COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA DEI DIPARTIMENTI (*massimo punti 40*)

Per la graduazione della complessità organizzativa dei dipartimenti viene utilizzato il “metodo dei fattori” al fine di elaborare la valutazione per fasce di punteggio, con un maggior numero di variabili riferibili alle singole posizioni.

Le diverse variabili previste (*Numero e composizione Risorse umane gestite, Risorse finanziarie amministrate, Contesto organizzativo-ambientale*) consentono la comparazione delle posizioni e di ricavare da essi le informazioni utili per valutare “oggettivamente” la rilevanza di ognuna di esse.

1. Complessità organizzativa e gestionale:

Primo macro fattore rilevabile dai seguenti elementi di valutazione (sub variabili):

- Il numero e la composizione delle risorse umane gestite dal dirigente;
- Le responsabilità economiche (budget di spesa, corrente e in conto capitale, e entrate complessive rendicontate tramite specifico report);
- Il contesto organizzativo-ambientale (analisi dei fattori di contesto - interno e esterno – che possono influenzare la capacità di conseguire gli esiti attesi).

La suddivisione è così predefinita:

1.1- Numero e composizione risorse umane gestite (max punti 15):

Indicatori:

- Fino a 10 unità, punti da 0 a 4
con normale-media qualificazione
- Da 11 a 20 unità, punti da 5 a 10
con significativa e appropriata qualificazione
- Da 21 a 40 unità e oltre, punti da 11 a 15
con elevato e rilevante profilo professionale

1.2- Risorse finanziarie amministrate (entrate e spese) (max punti 15):

Indicatori:

- Normali: inferiori a 10 milioni di euro punti da 0 a 4
- Significative: tra 10 – 30 milioni di euro punti da 5 a 10
- Elevate: tra 30.000.001 – 53 milioni euro e oltre punti da 11 a 15

1.3 – Contesto Organizzativo- ambientale (max punti 10):

Indicatori:

- a) Il livello di variabilità: della normativa, della domanda sociale (contesto con turbolenza comune-normale ovvero turbolenza significativa, ma sporadica ovvero turbolenza alta e frequente)
- b) Il sistema di relazioni (riferita al tipo e all'ampiezza con soggetti esterni)
- c) Il livello di esposizione al "Cliente" esterno (cittadini, utenti, imprese).
 - Normali: punti da 0 a 3
 - Significative: punti da 4 a 6
 - Elevate: punti da 7 a 10

Le sub variabili indicate non essendo quantificabili, vengono valutate con l'intensità con cui esse vengono espletate.

La proposta di assegnazione del relativo punteggio per ciascuna Dipartimento è effettuato dal N.C.V.P. , con il supporto di reportistica finanziaria, dotazionale.

ART. 6 – RESPONSABILITA' MANAGERIALI *(massimo punti 30)*

Le responsabilità manageriali focalizzano le responsabilità dei Dirigenti in relazione al miglior utilizzo e valorizzazione delle risorse umane, tecnologiche e strumentali rispetto ad obiettivi prefissati ed ai risultati da realizzare. Sono direttamente correlate alla responsabilità di pianificazione, programmazione, sovrintendenza e di coordinamento e di controllo nei Dipartimenti, settori e servizi di competenza.

Le funzioni indicate non essendo quantificabili, vengono valutate con l'intensità con cui esse vengono espletate.

2.1 Responsabilità pianificatoria e programmatoria *(max punti 10)*

Indicatori:

- CONTENUTA, responsabilità programmatoria e pianificatoria in presenza di attività routinarie vincolate da norme e scadenze e da strutture che necessitano di programmazione e pianificazione limitata della propria azione amministrativa:

punti da 0 a 3

- SIGNIFICATIVA, responsabilità programmatoria e pianificatoria in presenza di attività routinarie e non, e da strutture che necessitano di programmazione e pianificazione per il conseguimento di migliore efficacia ed efficienza della propria azione amministrativa:

punti da 4 a 6

- ELEVATA responsabilità programmatica e pianificatoria in presenza di attività, strutture e risorse umane e strumentali che necessitano imprescindibilmente di programmazione e pianificazione per il conseguimento di migliore efficacia ed efficienza della propria azione amministrativa nonché per il raggiungimento di specifici obiettivi con scadenze predeterminate ed inderogabili: punti da 7 a 10

2.2 Responsabilità organizzativa, gestionale e di coordinamento (max punti 10)

Indicatori:

- CONTENUTA responsabilità organizzativa e di coordinamento in presenza di una contenuta ampiezza organizzativa del dipartimento e di una limitata azione organizzativa:

punti da 0 a 3
- SIGNIFICATIVA responsabilità organizzativa e di coordinamento in presenza di una significativa ampiezza organizzativa del dipartimento e di una significativa azione organizzativa:

punti da 4 a 6
- ELEVATA responsabilità organizzativa e di coordinamento in presenza di un'elevata ampiezza organizzativa del dipartimento e di un'elevata azione organizzativa:

punti da 7 a 10

2.3 - Responsabilità di controllo interno e esterno (max punti 10):

Indicatori:

- CONTENUTA responsabilità di controllo in presenza di una contenuta ampiezza organizzativa ed eterogeneità delle funzioni, dei procedimenti e dei processi in essa svolti:

punti da 0 a 3

- SIGNIFICATIVA responsabilità di controllo in presenza di una significativa ampiezza organizzativa ed eterogeneità delle funzioni, dei procedimenti e dei processi in essa svolti: punti da 4 a 6
- ELEVATA responsabilità di controllo in presenza di una elevata ampiezza organizzativa ed eterogeneità delle funzioni, dei procedimenti e dei processi in essa svolti: punti da 7 a 10

Le responsabilità sopra indicate non essendo quantificabili, vengono valutate con l'intensità con cui esse vengono espletate.

L'assegnazione del relativo punteggio per ciascun Dipartimento viene effettuata e proposta dal Nucleo sui controlli interni, misurazione e valutazione Performance (N.C.V.P.).

ART. 7 – RILEVANZA STRATEGICA (*max punti 30*)

Tenuto conto delle linee programmatiche approvate dall'Amministrazione Comunale, del Piano della Performance, del Documento unico di Programmazione – Sezione strategica (D.U.P.) - la rilevanza strategica di una o più Dipartimenti assume una posizione preminente.

Da ciò consegue che la rilevanza strategica di un Dipartimento rispetto ad altri viene ad essere valutata attribuendo ad ognuno di essi un peso che costituisca la rappresentazione dell'incidenza che un Dipartimento assume per l'Amministrazione Comunale, in un periodo di tempo pluriennale, al fine del raggiungimento delle "Mission" dell'Amministrazione Comunale.

L'Amministrazione Comunale attribuisce ad una o più Dipartimenti una collocazione corrispondente alle proprie strategie che possono variare in relazione alle politiche che essa intende perseguire.

Il NCVP attribuisce ai Dipartimenti una misurazione e valutazione tenuto conto delle Linee programmatiche, del Piano triennale e annuale della Performance, del D.U.P. - Sezione strategica.

Tale valutazione dovrà essere validata dall'Amministrazione in occasione dell'approvazione complessiva della misurazione e graduazione dei tre fattori relativi alla posizione dirigenziale.

Indicatori:

3.1- NORMALE rilevanza strategica, allorquando un Dipartimento deve svolgere la propria funzione sostanzialmente ordinaria e non è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione nel periodo considerato: punti da 0 a 10

3.2- SIGNIFICATIVA rilevanza strategica, allorquando un Dipartimento deve svolgere la propria funzione per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione nel periodo considerato: punti da 11 a 20

3.3- ELEVATA rilevanza strategica, allorquando un Dipartimento deve svolgere la propria funzione per la realizzazione di politiche e strategie d'interesse elevato per l'Amministrazione nel periodo considerato: punti da 21 a 30

ART. 8 – Punteggio complessivo di posizione

L'assegnazione del punteggio "complessivo" è formalizzato con provvedimento del Sindaco, previa validazione tecnica del Nucleo sui controlli interni, misurazione e valutazione Performance.

ART. 9 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Tenuto conto del numero di Dipartimenti al momento della pesatura, la determinazione della retribuzione di posizione da assegnare al titolare Dipartimento viene effettuata

ripartendo - proporzionalmente - il Fondo annuale disponibile per retribuzione di posizione per il punteggio complessivo ottenuto dal singolo Dipartimento.

Il conferimento di funzioni vicarie aggiuntive, quali (a titolo non esaustivo) Vice segretario generale, viene remunerato con una quota aggiuntiva - rispetto alla retribuzione di posizione conseguita – pari ad un importo annuo di € 5.000,00, salvo adeguamento in base alla durata e complessità delle funzioni vicarie ed alle risorse finanziarie disponibili.

L'Amministrazione si riserva un eventuale diverso criterio di ripartizione delle posizioni dirigenziali in fasce di punteggio e un corrispondente valore economico tenuto conto delle risorse complessive finanziarie dell'Ente, del Fondo annuale disponibile per retribuzione di posizione dirigenziale e del numero complessivo delle direzioni al momento della pesatura.

ART. 10 – GRIGLIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DELLE DIREZIONI DEI DIPARTIMENTI.

La “griglia” di misurazione e di valutazione delle posizioni delle direzioni dei Dipartimenti è **allegata** al presente Regolamento per farne parte integrante.