



COMUNE DI LETOJANNI

Città Metropolitana di Messina

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.*

2. 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 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:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. la complessità organizzativa
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
 - d. 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 4macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	40
c. responsabilità e complessità gestionale	35
d. dimensione economica	20
totale	100

A) 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

B) la funzione di direzione(max punti 40)

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

Professionalità

La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 10
La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 5
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 5

Ampiezza ed eterogeneità

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà	Punti da 5 a 10
Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee	Punti da 5 a 10
Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale	Punti da 1 a 5

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	$B/A \times 100$

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	$B/A \times 100$

c) Responsabilità e complessità gestionale(max35 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.

	15 punti		
vicesegretario	Occasionalmente (3 punti)	Frequentemente (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			

D) Dimensione economica (max20 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 5
 da 200.001 a 500.000: punti 10
 da 500.001 a 1.000.000: punti 13
 da 1.500.001 a 2.000.000: punti 16
 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	6.500,00
Meno di 50	5.000,00