

COMUNE DI TARVISIO

**SISTEMA PER LA PESATURA
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

Redazione del documento luglio 2020

INDICE

1. Premessa.....	3
2. La metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali	4
3. Il processo di pesatura delle posizioni dirigenziali	7
4. Allegato: la scheda di rilevazione della posizione dirigenziale ...	18

1. Premessa

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali nel comune di Tarvisio si pone le seguenti finalità :

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle caratteristiche personali, dalla prestazione e dalle capacità potenziali del soggetto, che al momento della valutazione, ricopre effettivamente la posizione;

- ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso un sistema di "job evaluation".

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 pesatura delle posizioni dirigenziali si basa su tre categorie generali di valutazione:

- 1. complessità organizzativa:** si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi 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, la complessità dei prodotti/servizi generati e il grado di eterogeneità all'interno delle direzioni.
- 2. responsabilità:** deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione e di incorrere in perdite di tipo patrimoniale o danni materiali a carico di terzi, dell'Ente o dei dipendenti, in conseguenza di azioni, omissioni, ritardi, commessi nell'esercizio delle proprie funzioni; deriva inoltre dal rischio connesso ai processi presidiati ai fini delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- 3. rilevanza strategica:** concerne la strategicità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nella realizzazione delle politiche dell'Ente rispetto alle scelte operate dalla Giunta.

L'incidenza del punteggio relativo alle suddette categorie, rispetto al punteggio finale, è differenziata. In particolare, il peso è il seguente:

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	RESPONSABILITA'	RILEVANZA STRATEGICA
40%	30%	30%

Al fine di consentire una maggiore comprensione dell'intensità di ogni fattore, gli stessi sono stati ulteriormente dettagliati in più fattori di valutazione (quattro per la categoria 1, tre per la categoria 2, uno per la categoria 3), descritti nelle pagine seguenti.

2.1 Categoria di valutazione 1 – La complessità Organizzativa

I fattori considerati per valutare la complessità organizzativa sono i seguenti:

- 1a) Risorse Umane**
- 1b) Risorse Economiche**
- 1c) Clienti**
- 1d) Prodotti**

Fattore 1a) Risorse Umane

Questo fattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione.

Per tale fine occorre rilevare la numerosità delle risorse assegnate, distinguendone i profili, la tipologia contrattuale (ruolo, tempo determinato, collaborazioni, ecc.) e il rapporto di dipendenza dalla posizione (indicando le risorse che sono direttamente dipendenti dalla posizione e quelle che sono indirettamente dipendenti dalla stessa, essendoci un livello intermedio di responsabilità tra la posizione e la risorsa).

Fattore 1b) Risorse Economiche

Tale fattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla responsabilità (piena o parziale) della posizione.

Per le **spese**, ai fini della misurazione vengono distinte due tipologie:

- S1) risorse economiche assegnate alla posizione in sede di PEG che sono di responsabilità "**piena**" della posizione, si tratta di risorse economiche sulle quali la posizione opera scelta di opportunità (dirette o indirette) che ne influenzano l'utilizzo, e ha inoltre la responsabilità della gestione operativa della risorsa.
- S2) risorse economiche non assegnate alla posizione in sede di PEG, in quanto assegnate ad altra posizione, ma sulle quali la posizione ha una responsabilità "**parziale**" in quanto opera scelte di opportunità (dirette o indirette) che ne influenzano l'utilizzo, ma la gestione operativa della risorsa è demandata alla posizione a cui la risorsa è assegnata nel PEG.

In via di prima applicazione e nel caso l'ente non disponga di informazioni adeguate alla misurazione di questi elementi, la valutazione di questo sottofattore può essere semplificata.

Per le **entrate**, ai fini della misurazione vengono distinte due tipologie:

- E1) tipologia di entrata di responsabilità "**piena**" della posizione, nel senso che la posizione può intraprendere azioni in grado di influenzare sia il volume della risorsa economica in entrata, sia la gestione operativa della stessa.
- E2) tipologia di entrata di responsabilità "**parziale**" della posizione, nel senso che la posizione si occupa prevalentemente della gestione operativa della risorsa.

Fattore 1c) Clienti

Questo fattore valuta la complessità negoziale da gestire correlata alla numerosità, differenziazione dei clienti con cui si intrattengono relazioni, nonché la specificità del bisogno dell'utenza. Per valutare tale sottofattore viene rilevata l'articolazione dei profili d'utenza con i quali abitualmente la posizione è in relazione (cittadini, Imprese, Enti Pubblici, Categorie Professionali, Clienti interni), la numerosità per ogni profilo d'utenza individuato, la tipologia dei bisogni. In particolare la tipologia dei bisogni viene valutata in base alla loro complessità.

Fattore 1d) Prodotti

Questo fattore valuta la complessità organizzativa connessa all'articolazione dei prodotti/servizi realizzati, al grado di standardizzabilità, al grado di eterogeneità dei prodotti all'interno delle direzioni.

2.2 Categoria di valutazione 2 – La responsabilità

I fattori considerati per misurare la responsabilità sono i seguenti:

2a) Responsabilità civile e patrimoniale

2b) Responsabilità connessa alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

2c) Responsabilità del datore di lavoro

Fattore 2a) Responsabilità civile e patrimoniale

Questo fattore misura il grado di rischio di cagionare involontariamente perdite patrimoniali o danni materiali a terzi o all'Ente, in conseguenza di azioni, omissioni, ritardi, commessi nell'esercizio delle proprie funzioni; il grado di responsabilità civile e patrimoniale viene desunto dall'entità e dal valore delle iniziative poste in essere (es. appalti, servizi ecc.) ed anche dal valore dei premi delle assicurazioni che coprono i dirigenti;

Fattore 2b) Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione

Questo fattore misura il grado di rischio che si verifichino eventi connessi alla prevenzione della corruzione ed alle misure messe in atto per garantire la trasparenza.

Il grado di responsabilità viene correlato alla tipologia di rischi e di misure derivanti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ovvero dal presidio sull'attuazione delle misure stesse a livello di responsabile a livello di ente.

Fattore 2c) Responsabilità del datore di lavoro

Questo fattore misura il grado di rischio che si verifichino eventi che pregiudichino l'integrità psico-fisica dei lavoratori subordinati, per mancata ottemperanza da parte della posizione (in qualità di datore di lavoro) alla normativa a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Il grado di responsabilità del datore di lavoro viene correlato al numero totale dei lavoratori, al numero di lavoratori soggetti a rischio professionale facenti capo alla posizione, nonché al grado di rischio professionale a cui gli stessi sono esposti.

2.3 Categoria di valutazione 3 – La rilevanza strategica

Il fattore considerato per misurare la rilevanza strategica è il seguente:

Rilevanza strategica rispetto al programma politico

Questo fattore esprime la strategicità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nella realizzazione delle politiche dell'Ente e dei suoi programmi, nonché nella realizzazione dei processi di sviluppo ed innovazione.

3. Il processo di pesatura delle posizioni dirigenziali

Il processo di pesatura delle posizioni dirigenziali si articola essenzialmente in quattro fasi:

- una prima fase di analisi e rilevazione dei dati relativi alla posizione oggetto della pesatura;
- una seconda fase di valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni fattore di valutazione;
- una terza fase in cui si definisce il livello di complessità di ciascuno delle 3 categorie di valutazione attraverso l'aggregazione dei dati relativi ai corrispondenti fattori;
- una fase finale di inserimento delle posizioni in diverse fasce, corrispondenti ad altrettanti livelli economici, sulla base dei punteggi complessivi risultanti dall'analisi delle posizioni stesse.

Il Nucleo di Valutazione, attraverso la collaborazione della struttura interna di supporto, presidia l'iter dell'intero processo in stretta collaborazione con Il Segretario Generale.

3.1 Analisi della posizione

La fase iniziale è finalizzata a conoscere a fondo il contenuto della posizione, attraverso la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie, che saranno riportate sulle apposite schede di rilevazione, riportate in allegato.

La struttura interna di supporto al Nucleo di Valutazione provvedere a raccogliere i dati necessari, anche attraverso incontri con gli attuali titolari delle posizioni e contatti con gli uffici competenti, ed a compilare le apposite schede di rilevazione.

Le schede di rilevazione redatte dovranno essere convalidate dai dirigenti titolari delle posizioni.

3.2 Valutazione dei fattori.

La seconda fase del processo ha come obiettivo la valutazione degli elementi raccolti per giungere all'attribuzione di un giudizio sintetico rispetto a ciascun fattore di valutazione, espressivo della complessità dello stesso.

Gli strumenti operativi da utilizzare in questa fase sono le "Griglie di gerarchizzazione dei sottofattori di valutazione" qui di seguito illustrate.

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 1 : COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Fattore 1 a) Risorse Umane

La complessità organizzativa legata alla gestione delle risorse umane viene valutata prendendo in considerazione il Numero delle Risorse Umane Riparametrato.

Il numero di Risorse Umane Riparametrato viene calcolato sulla base di due variabili che influenzano la complessità:

- Il rapporto di dipendenza diretta o indiretta delle risorse umane dal titolare della posizione, in quanto si ritiene che la gestione diretta di una risorsa comporti una maggiore complessità rispetto ad una gestione indiretta (dove esiste una figura intermedia che ne è il diretto responsabile);
- Livello di professionalità delle risorse gestite, in quanto si ritiene che la gestione di personale che ricopre ruoli a più alto contenuto professionale ed intellettuale è di maggiore complessità e richiede capacità manageriali e di leadership superiori, rispetto alla gestione di personale adibito a attività prevalentemente routinarie e standardizzate.

La tipologia contrattuale (ruolo, non di ruolo), non viene invece considerata una variabile in grado di influire sulla complessità.

Nello specifico si attribuisce un peso differente a ogni variabile secondo lo schema seguente:

VARIABILE	PESO ASSEGNATO
Rapporto di dipendenza diretta dalla posizione	1
Rapporto di dipendenza indiretta dalla posizione	0,5
Categoria di appartenenza: A, B, C	1
Categoria di appartenenza: D	1,5

$$\text{NUMERO DI R.U. RIPARAMETRATO} = (100\% * DD_{A,B,C} + 50\% * ID_{A,B,C} + 150\% * DD_D + 75\% * ID_D)$$

Dove :

$DD_{A,B,C}$ = dipendenti di categoria A, B e C direttamente dipendenti dalla posizione;

DD_D = dipendenti di categoria D, direttamente dipendenti dalla posizione;

$ID_{A,B,C}$ = dipendenti di categoria A, B e C indirettamente dipendenti dalla posizione;

ID_D = dipendenti di categoria D, indirettamente dipendenti dalla posizione.

Una volta determinato il Numero di Risorse Umane Riparametrato per tutte le posizioni oggetto di valutazione, i risultati ottenuti verranno sommati per ottenere il numero Totale di risorse Riparametrato che costituirà il valore di riferimento per il collocamento di ogni posizione all'interno della seguente Griglia di Gerarchizzazione

Griglia di Gerarchizzazione 1 a)

VALUTAZIONE	FATTORE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA-SOTTOFATTORE 1 a) RISORSE UMANE
B	BASSO " Numero di Risorse Riparametrato" in relazione al "Numero Totale Riparametrato"
M	MEDIO " Numero di Risorse Riparametrato" in relazione al "Numero Totale Riparametrato"
A	ALTO " Numero di Risorse Riparametrato" in relazione al "Numero Totale Riparametrato"

Fattore 1 b) – Risorse Economiche

La complessità organizzativa legata al sottofattore 1 b) viene valutata in base al Volume di Risorse Economiche gestito.

Il Volume di Risorse Economiche Gestito viene determinato sulla base dei valori inclusi nel PEG, che vengono però riparametrati in considerazione dell'ampiezza della responsabilità che la posizione assume nella gestione della risorsa.

In particolare, le spese vengono classificate in:

- S1) risorse economiche assegnate alla posizione in sede di PEG che sono di responsabilità "**piena**" della posizione, si tratta di risorse economiche sulle quali la posizione opera scelte di opportunità (dirette o indirette) che ne influenzano l'utilizzo, e ha inoltre la responsabilità della gestione operativa della risorsa.
- S2) risorse economiche non assegnate alla posizione in sede di PEG, in quanto assegnate ad altra posizione, ma sulle quali la posizione ha una responsabilità "**parziale**" in quanto opera scelte di opportunità (dirette o indirette) che ne influenzano l'utilizzo, ma la gestione operativa della risorsa è demandata alla posizione a cui la risorsa è assegnata nel PEG.

Le **entrate** vengono classificate:

- Tipologia **E1)**: si tratta di entrate assegnate alla posizione in sede di PEG, di responsabilità "**piena**" della posizione (su queste risorse la posizione può intraprendere azioni in grado di influenzare il volume della risorsa economica in entrata, e ha la responsabilità della gestione operativa della risorsa).
- Tipologia **E2)** si tratta di entrate assegnate alla posizione in sede di PEG, di responsabilità "**parziale**" della posizione (la posizione è responsabile della gestione più operativa della risorsa, ma non può influenzarne i volumi) ovvero la gestione della risorsa è affidata a soggetto esterno all'amministrazione.

Nel caso in cui la risorsa è trasferita all'Ente da un soggetto esterno (trasferimenti: Stato, Regione, Provincia , Comunità Economica Europea) la stessa non viene computata ai fini della determinazione del peso della posizione.

A ogni tipologia di risorsa viene attribuito un peso differente, secondo lo schema seguente:

TIPOLOGIA DI RISORSA	PESO ASSEGNATO
S1	100%
S2	50%
E1	100%
E2	50%

Tenendo conto della distinzione indicata, il Volume di Risorse Economiche Gestito deriva dall'applicazione della seguente formula:

$$\text{VOLUME R.E. GESTITO} = (100\%*S1+50\%*S2+100\%*E1+50\%*E2)$$

Una volta determinato il Volume di Risorse Economiche per tutte le posizioni oggetto di valutazione, i risultati ottenuti verranno sommati per ottenere il Volume Complessivo di Risorse Economiche, che costituirà il valore di riferimento per il collocamento di ogni posizione all'interno della seguente Griglia di gerarchizzazione 1b).

In sede di prima applicazione e se non sono disponibili sistemi che consentano la corretta distinzione tra le tipologie di risorse assegnate si prendono a riferimento i valori indicati in bilancio di previsione.

Griglia di Gerarchizzazione 1b)

VALUTAZIONE	FATTORE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – SOTTOFATTORE 1 b) RISORSE ECONOMICHE
B	BASSO Volume di Risorse economiche in relazione al Volume Complessivo
M	MEDIO Volume di Risorse economiche in relazione al Volume Complessivo
A	ALTO Volume di Risorse economiche in relazione al Volume Complessivo

Fattore 1 c) – Clienti

La complessità organizzativa derivante dal sottofattore 1 c) – Clienti viene valutata sulla base di due elementi che influiscono sul livello di complessità negoziale:

- Numerosità dei clienti;
- Segmentazione dei clienti;

Sulla base dei dati rilevati con la Scheda di rilevazione rispetto al sottofattore “Clienti”, il nucleo di Valutazione effettua un’analisi comparativa tra le posizioni oggetto di valutazione e associa a ogni elemento il relativo livello di complessità a cui viene assegnato un punteggio utilizzando la seguente tabella:

	BASS A	MEDIA	ALTA
NUMEROSITA' DEI CLIENTI	1	2	3
SEGMENTAZIONE CLIENTI	1	2	3

La griglia di gerarchizzazione 1c) consente di associare il valore derivante dalla somma dei punteggi riportati per ciascun elemento al livello di complessità legato al sottofattore “clienti”.

VALUTAZIONE	FATTORE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – SOTTOFATTORE 1 c) CLIENTI
B	BASSA COMPLESSITA' , corrisponde a un punteggio incluso tra 2 e 4 compreso.
M	MEDIA COMPLESSITA' , corrisponde a un punteggio incluso tra 4 e 5 compreso.
A	ALTA COMPLESSITA' corrispondente a un punteggio incluso tra 5 e 6 compreso.

Fattore 1 d) – Prodotti

La complessità organizzativa derivante dal sottofattore 1 d) – Prodotti , viene valutata sulla base dei seguenti elementi che ne influenzano il livello di complessità.

- Complessità
- Eterogeneità dei prodotti all’interno della direzione
- Grado di standardizzazione/personalizzazione

Sulla base dei dati rilevati con la Scheda di Rilevazione rispetto al sottofattore “Prodotti” il Nucleo di Valutazione effettua un’analisi comparativa tra le posizioni oggetto di valutazione e associa ad ogni elemento il relativo livello di complessità, a cui viene assegnato un punteggio utilizzando la seguente tabella:

	BASS A	MEDI A	ALTA
TIPOLOGIA DI PRODOTTO FINALE (COMPLESSITA')	1	2	3
GRADO DI ETEROGENEITA' DEI PRODOTTI ALL'INTERNO DELLA DIREZIONE	1	2	3
GRADO DI STANDARDIZZAZIONE/PERSONALIZZAZIONE	1	2	3

Griglia di gerarchizzazione 1 d)

VALUTAZIONE	FATTORE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA SOTTOFATTORE 1 d) PRODOTTI
B	BASSA COMPLESSITA' corrispondente a un punteggio incluso tra 3 e 4 compreso
M	MEDIA COMPLESSITA' corrispondente a un punteggio incluso tra 4 e 6 compreso
A	ALTA COMPLESSITA' corrispondente a un punteggio incluso tra 6 e 9 compreso

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 2 : RESPONSABILITA'

Fattore 2 a) – Responsabilità civile e patrimoniale

Il grado di responsabilità sotto il profilo civile e patrimoniale viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dal dirigente e dalle relative ricadute esterne/interne.

Il Nucleo di Valutazione effettua un'analisi comparativa di tali valori e procedere all'associazione del relativo livello di complessità all'interno della Griglia di gerarchizzazione 2 a)

Griglia di gerarchizzazione 2 a)

VALUTAZIONE	FATTORE: RESPONSABILITA' SOTTOFATTORE 2 a) RESPONSABILITA' CIVILE E PATRIMONIALE
B	BASSO grado di responsabilità civile e patrimoniale
M	MEDIO grado di responsabilità civile e patrimoniale
A	ALTO grado di responsabilità civile e patrimoniale

Fattore 2 b) Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione

Il grado di responsabilità connessa alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione è connesso alla quantità ed al livello di rischio dei processi mappati nel PTPC e delle relative misure previste.

Il grado di esposizione al rischio è valutato in base al peso dei rischi (più alta è la frequenza e l'impatto secondo quanto previsto dal PNA 2016, maggiore è il grado di rischio).

Qualora uno dei dirigenti abbia direttamente o all'interno della propria struttura la responsabilità formale della prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i. la responsabilità è considerata massima.

Il Nucleo di valutazione effettua un'analisi comparativa dei rischi riferiti alle singole posizioni dirigenziali e procede all'associazione del relativo livello di complessità all'interno della Griglia di gerarchizzazione 2b).

Griglia di gerarchizzazione 2b)

VALUTAZIONE	FATTORE: RESPONSABILITA' SOTTOFATTORE 2b) RESPONSABILITA' CONNESSA ALLA TRASPARENZA ED ALL'ANTICORRUZIONE
B	BASSO processi limitatamente a rischio e/o sufficientemente supportati
M	MEDIO processi a rischio significativo con necessità di presidio costante da parte del dirigente
A	ALTO responsabilità formale di "RPC" dell'ente assegnata al dirigente o a una delle strutture dirette

Fattore 2c) – Responsabilità del datore

Il grado di responsabilità del datore di lavoro è valutata considerando il numero di risorse umane affidate alla posizione, riparametrato sul grado di rischio professionale cui sono esposte quelle risorse che svolgono mansioni per le quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il grado di esposizione a rischio professionale è valutato in base alla frequenza delle visite mediche di controllo obbligatorie (più alta è la frequenza delle visite mediche di controllo, maggiore è il grado di rischio).

Conseguentemente, in considerazione della variabile “rischio professionale” vengono identificate 6 tipologie di operatori, a cui vengono legati parametri differenti, riassunti nella seguente tabella:

TIPOLOGIE OPERATORI	FREQUENZA VISITA MEDICA	PARAMETRO
a) Operatore che svolge mansioni NON soggette a rischio professionale	-	1
b) Operatore soggetto a rischio professionale	60 mesi	1,2
c) Operatore soggetto a rischio professionale	48 mesi	1,4
d) Operatore soggetto a rischio professionale	36 mesi	1,6
e) Operatore soggetto a rischio professionale	24 mesi	1,8
f) Operatore soggetto a rischio professionale	12 mesi	2

Per ogni posizione viene determinato il numero di operatori per ogni tipologia, in modo da calcolare un indicatore del livello di responsabilità del datore di lavoro applicando la seguente formula:

$$\text{INDICATORE LIVELLO DI RESPONSABILITA'} = a)*1+b)*1,2+c)*1,4+d)*1,6+e)*1,8+f)*2$$

Il Nucleo di valutazione effettua un'analisi comparativa di tali valori e procede all'associazione del relativo livello di complessità all'interno della Griglia di gerarchizzazione 2).

Griglia di gerarchizzazione 2c)

VALUTAZIONE	FATTORE: RESPONSABILITA' SOTTOFATTORE 2c) RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO
B	BASSO grado di responsabilità del datore di lavoro
M	MEDIO grado di responsabilità del datore di lavoro
A	ALTO grado di responsabilità del datore di lavoro

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 3 : RILEVANZA STRATEGICA

Fattore 3 a) – Rilevanza strategica

Avvalendosi anche degli elementi raccolti nelle schede di rilevazione rispetto al sottofattore 3 a) il Sindaco, congiuntamente alla Giunta e con il supporto del Nucleo di Valutazione, associa ad ogni posizione il relativo grado di strategicità nella realizzazione del Suo programma.

Griglia di gerarchizzazione 3a)

VALUTAZIONE	FATTORE: RILEVANZA STRATEGICA SOTTOFATTORE 3 a) rispetto al programma del Sindaco
B	BASSO grado di strategicità nella realizzazione del programma del Sindaco
M	MEDIO grado strategicità nella realizzazione del programma del Sindaco
A	ALTO grado strategicità nella realizzazione del programma del Sindaco

3.3 Attribuzione di un punteggio alle categorie di valutazione

La terza fase del processo ha come obiettivo la definizione del punteggio per ciascuna categoria di valutazione (complessità organizzativa, responsabilità e rilevanza strategica), attraverso la traduzione in valori numerici dei livelli di complessità registrati dai fattori e la loro aggregazione.

Lo strumento operativo per attuare quanto sopra descritto è la tabella per l'attribuzione del punteggio ai fattori di valutazione, qui di seguito illustrata:

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 1. LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			
	VALUTAZIONE		
Fattori:	B	M	A
1.a Risorse Umane	1	1,5	2
1.b Risorse Economiche	1	1,5	2
1.c Clienti	1	1,5	2
1.d Prodotti	1	1,5	2
PUNTEGGIO COMPLESSIVO 1	(1a+1b+1c+1d)		

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 2. LA RESPONSABILITA'			
	VALUTAZIONE		
Fattori:	B	M	A
2.a Responsabilità civile e patrimoniale	1	1,5	2
2.b Responsabilità connessa alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione	1	1,5	2
2.c Responsabilità del datore di lavoro	1	1,5	2
PUNTEGGIO COMPLESSIVO 2	(2a+2b+2c)		

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 3. LA RILEVANZA STRATEGICA			
	VALUTAZIONE		
Fattori:	B	M	A
3.a Rispetto al Programma del Sindaco	1	3	6
PUNTEGGIO COMPLESSIVO 3			

3.4 Pesatura della posizione

Nella fase conclusiva del processo di pesatura delle posizioni dirigenziali si procede, per ciascuna posizione alla determinazione dei punteggi ottenuti dalle relative categorie di valutazione e alla loro aggregazione, utilizzando una scala da 8 (valore minimo) a 20 punti (valore massimo).

Il valore così definito costituisce il punteggio complessivo della posizione e ne rappresenta il “peso”. In funzione del peso, le posizioni saranno inserite in fasce diversificate, corrispondenti ad altrettanti livelli economici.

La definizione del valore economico corrispondente alla fascia di appartenenza viene proposto dall'OIV sulla base delle disponibilità del fondo “dirigenti” e delle indicazioni formulate dalla Giunta comunale in merito alle politiche retributive dell'ente.

Di seguito si fornisce il percorso decisionale di valutazione delle posizioni ai fini retributivi.

Fasi	Operazioni	Soggetti
1	<ul style="list-style-type: none">• Scelte di politica retributiva (livello di differenziazione retributiva, determinazione del valore retributivo minimo e massimo)	Sindaco e Giunta
2	<ul style="list-style-type: none">• Analisi e descrizione delle posizioni dirigenziali	Struttura di supporto all'OIV sentiti i Responsabili
3	<ul style="list-style-type: none">• Applicazione del metodo di valutazione delle posizioni• Definizione della graduazione e delle retribuzioni di posizione	OIV
4	<ul style="list-style-type: none">• Approvazione graduazione definitiva	Sindaco

4. Allegato: la scheda di rilevazione della posizione dirigenziale

POSIZIONE:

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE:

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 1: LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Fattori:

Dimensioni:

1a – RISORSE UMANE: le risorse umane gestite dalla posizione

- 1) Ruolo - N. tot Risorse umane distinte per profilo:
.....
- 2) Ruolo – N. tot Risorse Umane *direttamente* dipendenti dalla posizione, distinte per profilo:
.....
- 3) Collaboratori Atipici (Tempi Determinati, Collaborazioni) *direttamente* coordinati e profilo:
.....
- 4) Collaboratori Atipici (Tempi Determinati, Collaborazioni) *indirettamente* coordinati e profilo:
.....

1b) RISORSE ECONOMICHE:

- 1) Volume di spesa (corrente e in conto capitale) da PEG
- 2) Volume di entrate da PEG

1c) CLIENTI: utilizzatori esterni o interni

- Tipologia dei profili di utenza e numerosità:

Cittadini n.
Imprese n.
Enti Pubblici n.
Categorie professionali n.....
Clienti Interni n

- Specificità del bisogno dell'utenza

Indicare per ogni profilo di utenza le seguenti tipologie :

- a) generici o standardizzati
- b) risposte puntuali
- c) elevata personalizzazione del servizio

Cittadini Tipologia di
bisogno prevalente _____
Imprese Tipologia di
bisogno prevalente _____
Enti Pubblici Tipologia di
bisogno prevalente _____
Categorie professionali Tipologia di
bisogno prevalente _____
Clienti Interni Tipologia di
bisogno prevalente _____

1d) PRODOTTI: servizio o prodotto formalizzati, con proprio valore d'uso ed una specifica finalità riconosciuti da un cliente, esterno o interno

Elencare i principali prodotti in ordine di importanza e indicare per ciascuno:

Prodotti/ser vizi (principali)	<i>Complessità (A-M-B)</i>	<i>Standardizz azione (A-M- B)</i>	<i>Eterogeneità rispetto ai prodotti della direzione (A- M-B)</i>

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 2: LA RESPONSABILITA'

Fattori:

2a) RESPONSABILITA' CIVILE E/O PATRIMONIALE

Dimensioni:

Valore degli appalti di gara o opere assegnate; valore del premio assicurativo a copertura della responsabilità civile e patrimoniale della posizione; altri elementi che consentano di comprendere il grado di rischio e responsabilità civile e/o patrimoniale connessi alla posizione

.....

2b) Responsabilità connessa alla prevenzione della corruzione e trasparenza

1) Responsabilità di manutenzione del sito amministrazione trasparente

.....

2) Grado di rischio dei processi presidiati:

.....

3) Tipologia di misure previste per attenuare i rischi connessi alla prevenzione della corruzione:

.....

4) Funzioni di coordinamento e di responsabilità da RPC per l'aggiornamento, attuazione e verifica del PTPC :

.....

2c) RESPONSABILITA' del DATORE di LAVORO

N. tot. Lavoratori risorse umane assegnate alla posizione:

.....

N. dipendenti soggetti a rischio professionale facenti capo alla posizione, indicando anche la

tipologia di rischio professionale e la correlata periodicità delle visite controllo:

.....

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 3: LA RILEVANZA STRATEGICA

Fattori:

3a) LA RILEVANZA STRATEGICA RISPETTO AL PROGRAMMA DEL SINDACO

Dimensioni:

1) Principali obiettivi assegnati alla posizione in sede di DUP/PEG collegati al programma di mandato del Sindaco:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....