



Comune di Padova

***METODOLOGIA DI GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI***

ANNO 2019, aggiornamento 2021

FINALITA'

Il presente documento definisce la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali del Comune di Padova, con l'obiettivo di:

effettuare una differenziazione economica sulla base delle caratteristiche intrinseche di ciascuna posizione, ossia dell'insieme dei compiti e delle responsabilità esclusivamente connesse al ruolo ricoperto ed indipendentemente dalle qualità personali del soggetto che la occupa

adempiere alle disposizioni dell'art. 27 del contratto nazionale di lavoro per l'area della dirigenza (C.C.N.L. del 23/12/99), secondo il quale *“Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione 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”*.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo (art. 27, comma 5 CCNL Dirigenza 23.12.1999).

LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Il metodo proposto per la graduazione delle posizioni dirigenziali si basa sull'individuazione di alcuni elementi fondamentali (fattori) per la valutazione delle posizioni e sulla loro scomposizione in altrettanti sottoinsiemi di elementi esplicativi (sotto-fattori). Ogni fattore e sotto-fattore viene valutato secondo i parametri evidenziati nella presente metodologia.

I fattori di valutazione sono definiti in coerenza con quanto previsto dal CCNL citato in precedenza, con l'individuazione di due ulteriori fattori, il primo relativo alla “strategicità”, coerente con le linee strategiche dell'Amministrazione Comunale e il secondo al “plus di funzioni”, ossia agli eventuali incarichi aggiuntivi assegnati alla posizione.

I fattori, pertanto, sono i seguenti:

FATTORE	PUNTI
1. collocazione nella struttura	Max 5
2. complessità organizzativa	Max 40
3. responsabilità interna ed esterna	Max 20
4. “plus”: funzioni aggiuntive	Max 10
5. strategicità	Max 25

MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- a) il Nucleo di Valutazione, anche sulla base dell'eventuale istruttoria richiesta ai singoli dirigenti, ovvero al Direttore Generale per le eventuali posizioni vacanti, analizza e misura i fattori “collocazione nella struttura”, “complessità organizzativa” e “responsabilità interna ed esterna”, applicando i criteri qui di seguito esplicitati;

- b) il Direttore Generale o, qualora non nominato, il Segretario Generale, con proprio atto valuta il fattore “plus” in base alla presenza e alla rilevanza di eventuali incarichi o funzioni aggiuntive (es. funzione di Vice Segretario Generale, Responsabile della Trasparenza, ecc.);
- c) il Sindaco, sentito il Direttore Generale, se nominato, con proprio atto valuta il fattore della “strategicità”, in relazione al collegamento esistente tra le posizioni ed i più importanti obiettivi (indirizzi ed obiettivi strategici) che l’Amministrazione si prefigge di realizzare durante il proprio mandato amministrativo. Con il medesimo atto attribuisce la valutazione complessiva ed il collocamento della posizione nella corrispondente fascia;
- d) la Giunta Comunale, determina il valore delle diverse fasce, rispetto alle quali è correlata la retribuzione di posizione, nei limiti della disponibilità del fondo destinato a tale scopo.

La valutazione delle posizioni può essere rivista qualora intervengano mutamenti organizzativi riferiti alle funzioni attribuite che incidono significativamente sui fattori oggetto di pesatura.

I PARAMETRI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

1. Collocazione nella struttura (max punti 5)

Il fattore individua la posizione della struttura dirigenziale nell’organigramma dell’Ente, evidenziandone la sua collocazione all’interno del sistema gerarchico con lo scopo di valutare il grado di complessità derivante dalle funzioni decisionali e dal sistema delle relazioni connesse al ruolo.

Il modello organizzativo del Comune di Padova, in base al Regolamento di Organizzazione e di ordinamento della dirigenza, è articolato secondo questa scala di gerarchia:

- settori
- servizi
- uffici

Possono essere istituiti, inoltre, ai sensi dell’art. 11 del predetto Regolamento di Organizzazione, Gruppi di progetto e Gruppi di lavoro, che sono strutture temporanee, per il coordinamento di attività correlate al raggiungimento di specifici obiettivi.

Ai dirigenti posti a Capo di un Settore e al dirigente inserito nella Direzione generale sono attribuiti 5 punti.

2. Complessità organizzativa (max punti 40)

Il fattore definisce la difficoltà e la varietà delle situazioni da fronteggiare e dei problemi da risolvere, in relazione con le dimensioni e le articolazioni della struttura, nonché con l’estensione e la rilevanza dei soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni.

Esso esprime, attraverso 6 sottofattori, le dimensioni che rappresentano criticità organizzative e funzionali che richiedono capacità decisionali, progettuali e di relazione.

2.1 risorse umane gestite (max punti 8)

Il sotto-fattore valuta il grado di complessità della direzione del personale. Il sotto-fattore è rilevato sulla base della quantità di persone a tempo indeterminato effettivamente assegnate alla struttura al momento in cui viene effettuata la graduazione, come da rilevazione da parte del Settore Risorse Umane. Qualora nella struttura diretta siano presenti Dirigenti di servizio e Funzionari Alta Specializzazione, il personale a questi ultimi assegnato sarà calcolato in relazione al Capo settore nella misura del 50%.

SOTTO-FATTORE	PUNTI
oltre 200 dipendenti	8
da 120 a 200 dipendenti	6
da 80 a 119 dipendenti	4
da 40 a 79 dipendenti	3
da 20 a 39 dipendenti	2
fino a 20 dipendenti	1
nessun dipendente	0

2.2. risorse finanziarie gestite (max punti 8)

Il sotto-fattore valuta l'ammontare e la responsabilità connessa alla gestione delle risorse finanziarie assegnate.

Il sotto-fattore è rilevato in base alle risorse complessive di entrata e di spesa gestite dalla struttura a cui fa capo la posizione con l'ultimo Piano Esecutivo di Gestione approvato e vigente (assestato) al momento in cui viene effettuata la valutazione. Qualora nella struttura diretta siano presenti Dirigenti di servizio, le risorse da questi ultimi gestite saranno calcolate in relazione al Capo settore nella misura del 50%.

SOTTO-FATTORE	PUNTI
Oltre 100.000.000 euro	8
da 50.000.001 a 100.000.000 euro	6
da 10.000.001 a 50.000.000 euro	5
da 5.000.001 a 10.000.000 euro	3
fino a 5 milioni di euro	1
nessuna risorsa finanziaria	0

2.3 articolazione della struttura diretta (max 2 punti)

Il sotto-fattore valuta l'articolazione dei settori in servizi (non coincidenti con il settore).

Il sotto-fattore è rilevato dall'organigramma in vigore al momento in cui viene effettuata la graduazione.

SOTTO-FATTORE	PUNTI
Oltre 2 servizi	2
Fino a 2 servizi	1
nessun servizio	0

2.4 sistema delle relazioni della struttura gestita (max 8 punti)

Il sotto-fattore valuta la complessità negoziale da gestire, la rilevanza e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni e l'intensità/frequenza di tali relazioni, aventi natura sistematica e ciclica.

La valutazione prevede l'individuazione di una sola fattispecie di relazione "prevalente", associata a più relazioni con carattere "non prevalente". Il punteggio riferito a questo sotto-fattore consisterà nella somma dei punti corrispondenti alla tipologia di relazione, come da tabella seguente, sulla base di valutazione comparativa da parte dell'organo valutatore.

SOTTO-FATTORE	PUNTI	PUNTI
Tipologia relazioni gestite	Prevalente	Non prevalente
singoli utenti esterni	minimo 3 - massimo 6	2
con altre istituzioni *	minimo 2 - massimo 5	1
trasversali a tutti i settori dell'ente	minimo 1 - massimo 4	1
con alcuni settori dell'ente	1	0

** Per istituzioni si intendono soggetti esterni pubblici o privati con autonoma soggettività giuridica e adeguata rilevanza.*

2.5 necessità frequenza aggiornamento delle competenze specialistiche richieste nella struttura diretta (max 7 punti)

Il sotto-fattore valuta l'esigenza di formazione in ragione ai cambiamenti normativi o tecnologici necessari per assicurare un adeguato livello dei servizi.

Il sotto-fattore è oggetto di valutazione comparativa da parte dell'organo valutatore, che può assegnare un punteggio variabile tra 0 (bassa frequenza di aggiornamento necessaria) e 7 (elevata frequenza di aggiornamento necessaria).

2.6 rapporto tra numero di dipendenti e di posizioni di responsabilità all'interno della struttura diretta (max 7 punti)

La presenza all'interno della struttura di altre posizioni di responsabilità, se da un lato evidenzia la complessità organizzativa della struttura, dall'altro consente alla posizione dirigenziale di delegare alcune funzioni ed in particolare la gestione ed il coordinamento del personale assegnato. Il sotto-fattore valuta il numero medio di persone in media assegnate a ciascuna posizione di responsabilità.

Il sotto-fattore è rilevato in base al rapporto tra il totale dei dipendenti effettivamente assegnati alla struttura al momento in cui viene effettuata la graduazione ed il numero complessivo di dirigenti, compresa la posizione oggetto di valutazione, alte specializzazioni, alte professionalità e posizioni organizzative previsti nella struttura stessa, ancorché vacanti.

SOTTO-FATTORE	PUNTI
oltre 30,01 dipendenti in media per responsabile	7
da 25,01 a 30 dipendenti in media per responsabile	5
da 16,01 a 25 dipendenti in media per responsabile	3
da 10,01 a 16 dipendenti in media per responsabile	1
fino a 10 dipendenti in media per responsabile	0

3. Responsabilità interna ed esterna (max 20 punti)

La responsabilità deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che la posizione assume durante la gestione ed è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni e con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni.

Il fattore misura, attraverso 2 sotto-fattori, le potenziali situazioni, aventi natura sistematica e ciclica, nelle quali il dirigente ha assunzione diretta e personale di responsabilità, in relazione alle funzioni esercitate ed al livello di discrezionalità decisionale.

3.1 tipologia delle attività esercitate (max 10 punti)

Il sotto-fattore valuta i processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che ad essa si associano e l'intensità/frequenza di tali attività.

La valutazione prevede l'individuazione di una sola fattispecie di relazione "prevalente", mentre possono essere individuate più relazioni con carattere "non prevalente". Il punteggio riferito a questo sotto-fattore consisterà nella somma dei punti corrispondenti all'attività prevalente ed a quelle non prevalenti.

Il sotto-fattore è oggetto di valutazione comparativa da parte dell'organo valutatore.

SOTTO-FATTORE	PUNTI	PUNTI
Tipologia attività esercitate	Prevalente	Non prevalente
attività con rilevanza esterna all'ente	minimo 5 - massimo 8	massimo 4
attività trasversali tra tutti i settori	minimo 3 - massimo 4	massimo 2
attività interna alla struttura diretta o con il coinvolgimento di alcuni settori dell'ente	1	0

3.2 livello di rischio nello svolgimento delle funzioni (max 10 punti)

Il sotto-fattore valuta l'ampiezza del rischio connesso alla funzione ricoperta, agli incarichi attribuiti e/o al livello di discrezionalità decisionale.

Il sotto-fattore è oggetto di valutazione comparativa da parte dell'organo valutatore, che può assegnare un punteggio variabile tra 0 (basso rischio) e 10 (elevato rischio).

4. **Fattore "Plus": funzioni aggiuntive (max punti 10)**

Il fattore esprime la valutazione di eventuali ulteriori incarichi o funzioni assegnati alla posizione con atto formale del Sindaco, della Giunta Comunale o del Direttore Generale (compreso il coordinamento di gruppi di lavoro).

A questo fattore il Direttore Generale o, se non nominato, il Segretario Generale, assegna un punteggio che va da 0 a 10, in base all'impegno ed alla responsabilità richiesti dall'incarico stesso.

5. **Strategicità (max punti 25)**

Il fattore esprime la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nella realizzazione delle politiche dell'Ente, sulla base degli indirizzi ed obiettivi strategici e delle relative priorità, che l'Amministrazione si prefigge di realizzare nel corso del proprio mandato amministrativo e che sono indicati nei documenti programmatici dell'Ente, rilevabili di anno in anno rispetto alla variabilità della loro importanza.

A questo fattore il Sindaco assegna un punteggio che va da 0 a 25.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La somma dei punteggi ottenuti nella valutazione di ciascun fattore e sotto-fattore determina la collocazione della posizione dirigenziale in una delle seguenti fasce, a cui sarà correlata la retribuzione di posizione, secondo quanto precedentemente specificato al paragrafo "Modalità di valutazione delle posizioni".

I^ fascia	oltre punti 72
II^ fascia	da punti 66 a punti 72
III^ fascia	da punti 60 a punti 65
IV^ fascia	da punti 40 a punti 59
V^ fascia	fino a punti 39

Il Decreto del Sindaco con cui viene assegnato il valore corrispondente al fattore Strategicità prende atto della valutazione complessiva e del collocamento della posizione nella corrispondente fascia.