



comune di
PRATO

Sistema di valutazione della posizione dei dirigenti

Approvato con Delibera di giunta
Comunale n. 482 del 29/11/2011

Sommario

Articolo 1 - Retribuzione di posizione

ALLEGATI:

ALLEGATO A) Descrizione dei fattori di pesatura della posizione

ALLEGATO B) Scala di valutazione della posizione

Articolo 1 - Retribuzione di posizione

1. Le posizioni dirigenziali dei responsabili di struttura sono articolate in 6 fasce a cui corrispondono i seguenti importi:

Fascia	Importo retribuzione (euro)
A	44.000
B	37.000
C	32.000
D	27.500
E	22.000
F	17.000

Gli importi sono comprensivi degli incrementi previsti dai rinnovi contrattuali fino al biennio economico 2006/2007

La posizione di dirigenza di struttura apicale (Direttori di Area) è collocata nella fascia A.

La posizione di dirigenza di Staff o di Servizio può essere collocata nelle fasce B, C, D, E o F in base alla valutazione effettuata dall'OIV.

La posizione di dirigenza individuale o di Direzione di unità di progetto può essere collocata nelle fasce B, C, D, E, F o in un' ulteriore fascia, a cui corrisponde un importo pari a € 11.000,00, in base alla valutazione effettuata dall'OIV.

Per incarichi annuali specifici (Vice Segretario, Vice Direttore Generale ecc..) viene riconosciuto una quota aggiuntiva rispetto alla retribuzione di posizione corrispondente alla fascia attribuita fino ad un importo massimo di Euro 3.000 lordi annui. Tale compenso non compete ai dirigenti collocati nella fascia A.

2. I fattori di valutazione per la pesatura della posizione, coerenti con quanto previsto dal contratto nazionale dei dirigenti, sono 5, tutti di peso uguale:
 - a. Elementi quantitativi della posizione
 - b. Complessità della posizione
 - c. Responsabilità amministrativa
 - d. Cambiamento e adeguamento dei processi e dei servizi
 - e. Strategicità della posizione

Ad ogni fattore vengono assegnati da 1 a 6 punti sulla base della rilevanza del fattore per la singola posizione valutata (1=sufficiente; 2=apprezzabile; 3=significativo; 4=elevato; 5=rilevante; 6=molto rilevante).

La scheda descrittiva dei 5 fattori di pesatura con i relativi punteggi è riportata nell'allegato A.

Gli intervalli di punteggio che individuano ciascuna fascia di posizione sono le seguenti:

Fascia	Posizione	Punteggio
A	€ 44.000	Da 25 a 30
B	€ 37.000	Da 22 a 24
C	€ 32.000	Da 19 a 21
D	€ 27.500	Da 16 a 18
E	€ 22.000	Da 13 a 15
F	€ 17.000	Da 10 a 12

Alla posizione di dirigenza di struttura apicale (Direttori di Area) può essere assegnato un punteggio compreso fra 25 e 30 punti;

Alla posizione di dirigenza di Staff o di Servizio può essere assegnato un punteggio compreso fra 10 e 24 punti;

Alla posizione di dirigenza individuale o di Direzione di unità di progetto può essere assegnato un punteggio compreso fra 1 e 24 punti. Nel caso in cui il punteggio attribuito sia inferiore a 10 punti, l'importo corrisposto a titolo di retribuzione di posizione ammonta a € 11.000,00 .

3. L'indennità di posizione viene attribuita alle singole posizioni con atto adottato dal Sindaco. L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) elabora una proposta relativamente ai primi quattro fattori di valutazione di cui al precedente comma 3. Il fattore relativo al grado di strategicità è determinato dall'OIV su indicazione della Giunta Comunale.

Allegato A) DESCRIZIONE DEI FATTORI DI PESATURA DELLA POSIZIONE

1. ELEMENTI QUANTITATIVI

1.1 risorse finanziarie gestite:

- quantità di entrate e di uscite direttamente gestite (quelle maggiormente impegnative).
- grado di responsabilità rivestito nella gestione dei capitoli (Centro di Responsabilità o Responsabile Procedurale)
- servizi eventualmente coinvolti nella gestione.

1.2 risorse umane.

2. COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE

2.1 Variabilità ambientale: processi di innovazione/mutamento in campo normativo e istituzionale che investono la posizione di lavoro e che possano essere considerati strategici per l'Ente in relazione al soddisfacimento del "bisogno" e comportanti una ridefinizione delle competenze istituzionali.

2.2 Caratteristiche dei processi

- macro-processi gestiti;
- Competenze specialistiche necessarie
- variabilità dell'attività (grado di standardizzabilità o di eccezionalità dei processi) disomogeneità (differenziazione organizzativa)

2.3 Direzione e/o coordinamento di altre strutture

- Direzione di unità operative o di progetto, o coordinamento di progetti speciali (con delega di obiettivi e compiti comportanti monitoraggio e verifica dell'avanzamento dei programmi)
- Attività che necessitano un livello di interazione con altri settori dell'Ente e/o con altri Enti
- Presenza di relazioni con l'utenza esterna

3 RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA INTERNA O ESTERNA

3.1 Responsabilità amministrativa collegata ai procedimenti amministrativi di competenza

3.2 Responsabilità gestionale sui risultati conseguiti

4 CAMBIAMENTO E ADEGUAMENTO DEI PROCESSI E DEI SERVIZI

4.1 livello di innovazione in relazione alle priorità dell'amministrazione ed alle spinte al cambiamento derivanti dalla domanda e dai servizi

4.2 strumenti manageriali e loro utilizzo

Allegato B) SCALA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

Scala di valutazione posizioni dirigenziali a cura del NUCLEO

fattori di valutazione	scala	punti
dimensione quantitativa della posizione	Molto rilevante	6
	Rilevante	5
	Elevato	4
	Significativo	3
	Apprezzabile	2
	Sufficiente	1
complessità della posizione	Molto rilevante	6
	Rilevante	5
	Elevato	4
	Significativo	3
	Apprezzabile	2
	Sufficiente	1
responsabilità amministrativa interna o esterna	Molto rilevante	6
	Rilevante	5
	Elevato	4
	Significativo	3
	Apprezzabile	2
	Sufficiente	1
cambiamento e adeguamento dei processi e dei servizi	Molto rilevante	6
	Rilevante	5
	Elevato	4
	Significativo	3
	Apprezzabile	2
	Sufficiente	1

Scala di valutazione del NUCLEO su indicazione della GIUNTA

fattore di valutazione	scala	punti
strategicità della posizione	Molto rilevante	6
	Rilevante	5
	Elevato	4
	Significativo	3
	Apprezzabile	2
	Sufficiente	1