



COMUNE DI PARMA

**METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE
POSIZIONI DIRIGENZIALI**

FINALITA'

L'obiettivo del presente documento è la definizione di una metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e della conseguente differenziazione economica delle stesse.

LE DEFINIZIONI

Al fine del presente documento, si intende per:

- a. *“complessità organizzativa”*: complessità della posizione di lavoro, determinata dal valore dei parametri di valutazione di cui alla metodologia definita dalla presente disciplina;
- b. *“collocazione in struttura”*: il posizionamento gerarchico della struttura dirigenziale all'interno dell'organigramma dell'Ente;
- c. *“responsabilità di gestione”*: responsabilità delle azioni e delle loro conseguenze sotto il profilo amministrativo ed economico, determinata dal valore dei parametri di valutazione di cui alla metodologia definita dalla presente disciplina;
- d. *“retribuzione di posizione”*: trattamento accessorio determinato dal livello di complessità organizzativa assegnata alla posizione di lavoro a seguito dell'applicazione della metodologia definita dalla presente disciplina;
- e. *“scheda di analisi”*: scheda descrittiva della posizione di lavoro e dell'articolazione della sua complessità organizzativa.

LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Il processo di valutazione si articola nelle fasi di:

1. **Analisi della posizione** per individuarne lo scopo, la collocazione organizzativa, il contesto, le attività e le finalità: l'analisi si concretizza nella redazione di una scheda di descrizione della posizione che costituisce il documento di riferimento per la valutazione;
2. **Valutazione della posizione** per determinare, sulla base delle analisi effettuate, i punteggi parziali relativi ai fattori di valutazione predeterminati.

I PARAMETRI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

La scheda di analisi per la valutazione della Posizione Dirigenziale attribuisce un valore alla complessità della posizione sulla base di tre ambiti di valutazione:

1. Dimensione strutturale

Identifica il posizionamento della struttura dirigenziale all'interno dei livelli gerarchici previsti dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi e l'insieme delle capacità richieste dalla posizione di gestire le relazioni con le risorse umane della struttura:

a. Composizione e complessità della struttura

Attribuisce un peso alla complessità di gestione delle risorse umane della struttura sulla base di dati oggettivi relativi al numero dei dipendenti coordinati direttamente³ o tramite P.O./A.S¹. Ovvero, stima la complessità del coordinamento di dipendenti direttamente assegnati o assegnati a P.O./Alte Specializzazioni di struttura (art.110, comma 1) sotto-ordinate, secondo l'apposita tabella di cui all'Allegato B della presente disciplina

2. Complessità organizzativa

Definisce l'originalità/difficoltà di analisi concettuale nell'ambito dello spazio decisionale previsto sia per le attività progettuali – di sviluppo sia per l'identificazione, la definizione e la soluzione delle problematiche connesse alla posizione. E' valutata attraverso l'analisi del grado di difficoltà del processo mentale e di libertà del ruolo in conseguenza dei legami con gli altri ruoli aziendali, dei contesti di riferimento e delle norme/regole che governano l'ambiente:

a. Relazioni interne

Indica il peso e la complessità dei rapporti con strutture interne;

b. Relazioni esterne

Indica il peso e la complessità dei rapporti con strutture esterne con soggetti esterni (altri Enti, Società partecipate, studi legali o altro);

c. Complessità delle problematiche

-Indica la rilevanza della ricaduta interna /esterna all'Ente, la necessità del preventivo coinvolgimento di altri soggetti;

-definisce il livello di difficoltà di scelta tra semplici nozioni apprese fino allo sviluppo di concetti nuovi ed originali in quanto vi sono scarsi precedenti a cui riferirsi ;

-identifica l'insieme delle capacità e delle conoscenze (sia tecnico specialistiche e sia manageriali) necessarie per svolgere in modo pienamente adeguato i compiti connessi alla posizione e raggiungere i risultati finali attesi;

3. Responsabilità di Gestione

Intesa come responsabilità delle azioni e delle loro conseguenze; questo fattore valuta l'effetto della posizione sugli obiettivi finali dell'organizzazione.

a. Libertà d'azione e discrezionalità

Indica il grado di controllo personale sulle azioni e sulle decisioni ed è conseguenza dell'insieme dei vincoli imposti alla posizione, ossia metodi, procedure, politiche, strategie;

b. Responsabilità di ruolo

¹ Ossia tramite l'intermediazione di posizioni di responsabilità, ma non dirigenziali

Esprime il grado della rilevanza e del rischio della posizione sul piano amministrativo/contabile, civile e penale con riguardo ai procedimenti cui è attribuita la responsabilità personale del titolare della posizione

c. Dimensione economica

Esprime la responsabilità economica di gestione dell'attività

Ciascuno di questi fattori esprime il proprio impatto con un numero compreso fra 1 a 1000. Così come meglio precisato nell'Allegato A della presente disciplina, ognuno dei suddetti fattori contribuisce al totale della valutazione secondo un proprio peso percentuale deciso dall'NdV/OIV², anche sulla base del tipo di posizione dirigenziale:

- posizione dirigenziale su struttura di service interno³
- posizione dirigenziale su struttura di line⁴
- posizione dirigenziale di staff⁵

In linea teorica la somma degli item di ogni posizione dirigenziale può quindi assumere un valore T con $0 \geq T \geq 1000$. Dal punto di vista strettamente pratico, invece, è da ritenersi inammissibile il caso T=0.

IL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

La Giunta Comunale, su proposta del NdV/OIV⁶, predetermina le indennità di posizione di riferimento corrispondenti a fasce di valutazione delle posizioni dirigenziali. La graduazione della complessità organizzativa delle posizioni dirigenziali viene svolta dal NdV/OIV⁷.

La valutazione delle singole posizioni risulta determinata dai punteggi assegnati per ciascun item (e relativo peso percentuale) di cui all'allegato A del presente documento.

La graduazione determina automaticamente la fascia retributiva in cui si colloca ogni singola posizione dirigenziale (allegato A).

Con ricorrenza annuale, entro il 31 gennaio, e comunque in occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche funzionali, il NdV/OIV⁸ provvede ad una verifica della graduazione delle posizioni dirigenziali coinvolte, apportando gli eventuali correttivi.

² Ove istituito o presente

³ Sono le posizioni di *staff management* (es. Personale, Organizzazione, Risorse Finanziarie)

⁴ Sono le posizioni di *line management* (es. Servizio al Cittadino)

⁵ Sono le posizioni che svolgono *funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento*,

⁶ Ove istituito o presente

⁷ Ove istituito o presente

⁸ Ove istituito o presente

Allegato A – parte integrante della “METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI”

Peso percentuale degli item di valutazione per le diverse tipologie di posizione dirigenziale:

ITEM DI VALUTAZIONE	DIMENSIONE STRUTTURALE	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			RESPONSABILITA' DI GESTIONE		
	Composizione e complessità della struttura coordinata	Relazioni Interne	Relazioni Esterne	Complessità delle problematiche	Libertà d'azione e discrezionalità	Responsabilità di ruolo	Dimensione economica
Peso % predefinito STRUTTURA	10%	10%	20%	20%	10%	20%	10%
Peso % predefinito o SERVICE	10%	20%	10%	20%	10%	20%	10%
Peso % predefinito STAFF		25%	25%	30%	10%	10%	0%

Punteggi d'ingresso per singola fascia retributiva ed entità economica della stessa:

FASCIA	PUNTEGGI		RETRIBUZIONE
	DA	A	
1	100	650	€ 25.000,00
2	651	850	€ 32.000,00
3	851	1000	€ 39.000,00

Allegato B – parte integrante della “**METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**”

Parametri per la formazione del punteggio relativo all’item “Composizione e complessità della struttura coordinata”

N°Dipendenti	Valore max.
0 - 25	125
26 - 50	250
51- 75	500
76-100	750
101-500	1000

Parametri per la formazione del punteggio relativo all’item “Dimensione economica”

Tabella di riepilogo dei valori – Risorse economiche gestite		
DA	A	Punteggio
€ 0,00	€ 1.000,00	0
€ 1.001,00	€ 100.000,00	200
€ 100.001,00	€ 500.000,00	300
€ 500.001,00	€ 1.000.000,00	400
€ 1.000.001,00	€ 5.000.000,00	500
€ 5.000.001,00	€ 10.000.000,00	600
€ 10.000.001,00	€ 20.000.000,00	700
€ 20.000.001,00	€ 50.000.000,00	800
€ 50.000.001,00	€ 100.000.000,00	900
€ 100.000.001,00	€ 1.000.000.000,00	1.000