

Allegato sub A)

**METODOLOGIA DI VALORIZZAZIONE
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

Approvata con deliberazione del Comitato di Bacino in data 21 maggio 2020, n. 8

FINALITA'

Il presente documento definisce la metodologia per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali del Consiglio di Bacino "Verona Sud", con particolare riguardo alla posizione del Direttore dell' Ente, con l'obiettivo di adempiere alle disposizioni dell'art. 27 del contratto nazionale di lavoro per l'area della dirigenza (C.C.N.L. del 23/1299), 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"*.

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 un ulteriore fattore, connesso al "plus di funzioni", ossia agli eventuali incarichi aggiuntivi, anche mediante convenzione assegnati alla posizione, che determinino un accrescimento della professionalità, dell'esperienza e delle competenze e che siano rilevanti per gli indirizzi strategici dell'ente.

I fattori considerati sono i seguenti:

FATTORE	PUNTI
1. collocazione nella struttura	10
2. complessità organizzativa	10
3. responsabilità interna ed esterna	40
4. "plus": funzioni aggiuntive	15

MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Il processo di valutazione viene effettuato dal Nucleo di Valutazione dell' Ente, anche sulla base dell'eventuale istruttoria richiesta al singolo dirigente, ed analizza e misura i fattori "collocazione nella struttura", "complessità organizzativa", responsabilità interna ed esterna e valuta il fattore "plus" in base alla presenza e alla rilevanza di eventuali incarichi o funzioni aggiuntive (es. incarichi aggiuntivi mediante convenzione presso altri enti in relazione all'importanza dell'incarico ai fini della valorizzazione professionale e alla strategicità dello stesso ecc.) applicando i criteri qui di seguito esplicitati;

Il Presidente del Consiglio di Bacino, con proprio decreto, sulla base alla ponderazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, 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 con valenza per l'anno solare successivo, 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 10)

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.

2. Complessità organizzativa (max punti 10)

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 2 sottofattori, le dimensioni che rappresentano criticità organizzative e funzionali che richiedono capacità decisionale, progettuali e di relazione.

2.1 risorse umane gestite (max punti 5)

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.

SOTTO-FATTORE	PUNTI
Oltre 25 dipendenti	5
da 21 a 25 dipendenti	4
da 16 a 20 dipendenti	3
Da 11 a 15 dipendenti	2
fino a 10 dipendenti	1
nessun dipendente	0

2.2 articolazione della struttura diretta (max 5 punti)

Il sotto-fattore valuta l'articolazione dei settori in uffici.

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

SOTTO-FATTORE	PUNTI
Oltre 15 uffici	5
fino a 15 uffici	4
fino a 10 uffici	3
fino a 6 uffici	2
fino a 3 uffici	1
nessun ufficio	

3. Responsabilità interna ed esterna (max 40 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 3 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 15 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 della fattispecie di relazione "continuativa" di attività di staff a favore degli altri settori o attività di relazione con altri Enti (Regione, Provincia, Comuni, altri Consigli di Bacino, ARERA) e del suo grado di intensità (bassa, medio-bassa, media, medio-alta, alta) rispetto all'ordinario svolgersi dell'attività amministrativa. .

Il sotto-fattore è oggetto di valutazione comparativa da parte dell'OIV/nucleo.

SOTTO-FATTORE		
Tipologia attività continuativa di staff a favore degli altri settori o attività di relazione con altri Enti	Grado di intensità	Punti
	Alta	15
	Media-Alta	12

	Media	10
	Medio -Bassa	6
	Bassa	2

3.2 livello di rischio nello svolgimento delle funzioni (max 15 punti)

Il sotto-fattore valuta l'ampiezza del rischio connesso alla funzione ricoperta, agli incarichi attribuiti dall'amministrazione, anche in convenzione con altri enti, in base alla loro relazione alla loro complessità ed in relazione all'arricchimento professionale e all'importanza per la strategicità delle politiche dell'Amministrazione, all'attitudine dei provvedimenti adottati ad incidere su diritti/interessi dei terzi, e 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 15 (elevato rischio).

Il sotto-fattore è oggetto di valutazione comparativa da parte dell'OIV/nucelo

SOTTO-FATTORE		
Tipologia rischio nello svolgimento delle funzioni , incarichi anche esterni attribuiti dall'Amministrazione, attitudine dei provvedimenti ad incidere su diritti/ interessi dei terzi, livello di discrezionalità decisionale	Grado di intensità	punti
	Alta	15
	Media-Alta	10
	Media	5
	Medio -Bassa	3
	Bassa	0

3.3 risorse finanziarie gestite (max punti 10)

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.

Per la gestione delle risorse complessive di ENTRATA saranno attribuiti max punti 5 secondo la seguente ponderazione:

SOTTO-FATTORE	PUNTI
oltre 20.000.001 euro	5

Da 10.00.001 a 20.000.000 euro	4
da 5.000.001 a .10.000.000 euro	3
da 1.000.001 a.5.000.000 euro	2
da 500.001 a 1.000.000 euro	1
fino a 500.000 euro	0

Per la gestione delle risorse complessive di SPESA saranno attribuiti max punti 5 secondo la seguente ponderazione:

SOTTO-FATTORE	PUNTI
oltre 25.000.001 euro	5
da 20.000.001 a 25.000.000 euro	4
da 10.000.001 a 20.000.000 euro	3
da 5.000.001 a 10.000.000 euro	2
Da 1.000.001 a 5.000.000 euro	1
fino a 1.000.000 euro	0

4. Fattore “Plus”: funzioni aggiuntive (max punti 15)

Il fattore esprime la valutazione di eventuali ulteriori incarichi o funzioni assegnati alla posizione con atto formale, compresi gli incarichi attribuiti dall’amministrazione anche in convenzione con altri enti in base alla loro relazione alla loro complessità ed in relazione all’arricchimento professionale e all’importanza per la strategicità delle politiche dell’Amministrazione,

A questo fattore il nucleo, assegna un punteggio che va da 0 a 15, in base all’impegno ed alla responsabilità richiesti dall’incarico stesso.

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	da punti 0 a punti 10	€ 11.533,17
II^ fascia	da 11 punti a punti 20	€ 15.000.000
III^ fascia	da 21 punti a punti 30	€ 19.000.000
IV fascia	da 31 punti a punti 35	€ 23.000.000
V fascia	da 36 punti a punti 40	€ 28.000.000
VI fascia	da 41 punti a punti 45	€ 34.000.000
VII fascia	da 46 punti a punti 50	€ 40.000.000

VII fascia

oltre 50 punti

€ 45.102,87