

# ALLEGATO N. 6

## SISTEMA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

#### *INDICE*

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

**ATTENZIONE:** ovunque sia citato “Organismo Indipendente di Valutazione” (O.I.V.) deve intendersi “Nucleo di Valutazione” come deliberato con atto di G.C. n° 200 del 1/12/2015.

## **1. Premessa**

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali nel comune di Corsico 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 (art.27 c.2 CCNL Area Dirigenza del 23 dicembre 1999) 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 3 fattori generali di valutazione:

a) **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.

a) **responsabilità:** deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con il grado di rischio 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;

c) **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 ai suddetti fattori, rispetto al punteggio finale, è differenziata. In particolare, il peso dei suddetti fattori 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 sottofattori di valutazione (quattro per il fattore 1, tre per il fattore 2, uno per il fattore 3), descritti nelle pagine seguenti.

## 2.1 Fattore di valutazione 1 – La complessità Organizzativa

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

**1a) Risorse Umane**

**1b) Risorse Economiche**

**1c) Clienti**

**1d) Prodotti**

### **Sottofattore 1a) Risorse Umane**

Questo sottofattore 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).

### **Sottofattore 1b) Risorse Economiche**

Tale sottofattore 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.

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.

***Sottofattore 1c) Clienti***

Questo sottofattore 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.

***Sottofattore 1d) Prodotti***

Questo sottofattore 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 Fattore di valutazione 2 – La responsabilità**

I sottofattori considerati per misurare la responsabilità sono i seguenti:

***2a) Responsabilità civile e patrimoniale***

***2b) Responsabilità economico-gestionale***

***2c) Responsabilità del datore di lavoro***

**Sottofattore 2a) Responsabilità civile e patrimoniale**

Questo sottofattore 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 dal valore dei premi delle assicurazioni che coprono i dirigenti;

**Sottofattore 2b) Responsabilità economico-gestionale**

Questo sottofattore misura il grado di rischio di cagionare perdite patrimoniali all'Ente, in conseguenza dell'attività di gestione di valori e beni appartenenti alla Pubblica Amministrazione in qualità di agenti contabili e/o consegnatari; per misurare il grado di responsabilità economico-gestionale viene considerato il valore complessivo delle risorse economiche affidate in sede di Peg (desunte dal PEG).

**Sottofattore 2c) Responsabilità del datore di lavoro**

Questo sottofattore 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 Fattore di valutazione 3 – La rilevanza strategica**

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

#### **Rilevanza strategica rispetto al programma politico**

Questo sottofattore 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 alle posizioni oggetto della pesatura;
- una seconda fase di valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni sottofattore di valutazione;
- una terza fase in cui si definisce il livello di complessità di ciascuno dei 3 fattori di valutazione attraverso l'aggregazione dei dati relativi ai corrispondenti sottofattori;
- 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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, attraverso il supporto della struttura interna "Organizzazione e Risorse Umane", 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 "Organizzazione e Risorse Umane" provvede 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.

In particolare, le schede di rilevazione relative alla complessità organizzativa, redatte dalla struttura "Organizzazione e Risorse Umane", dovranno essere convalidate dai dirigenti titolari delle posizioni.

### 3.2 Valutazione dei sottofattori.

La seconda fase del processo ha come obiettivo la valutazione degli elementi raccolti per giungere all'attribuzione di un giudizio sintetico rispetto a ciascun sottofattore 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.

#### **FATTORE DI VALUTAZIONE 1 : COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**

##### **Sottofattore 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:

#### **VARIABLE 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**

**NUMERO DI R.U. RIPARAMETRATO** = (100% \* DD A,B,C + 50%\*ID A,B,C + 150%\* DDD + 75% \* IDD)

Dove :

DD A,B,C = dipendenti di categoria A,B e C direttamente dipendenti dalla posizione;

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

ID A,B,C = dipendenti di categoria A, B e C indirettamente dipendenti dalla posizione;

IDD = 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”

**Sottofattore 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 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.

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).

## *Comune di Corsico – OIV – Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali*

- 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 Gestite deriva dall’applicazione della seguente formula:

**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).

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

##### **Sottofattore 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:

**BASSA 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.

**Sottofattore 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.

- Tipologia di prodotto finale (complessità)
- Grado di eterogeneità dei prodotti all’interno delle direzioni.
- 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:

**BASSA- MEDIA- 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

**FATTORE DI VALUTAZIONE 2 : RESPONSABILITA'**

**Sottofattore 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. L'Organismo Indipendente 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

*Comune di Corsico – OIV – Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali*

**Sottofattore 2 b) – Responsabilità economico gestionale**

Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata.

L'Organismo Indipendente 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 b).

**VALUTAZIONE**

**FATTORE: RESPONSABILITA' SOTTOFATTORE 2 a)**

**RESPONSABILITA' ECONOMICO GESTIONALE**

**B BASSO** grado di responsabilità economico – gestionale

**M MEDIO** grado di responsabilità economico – gestionale

**A ALTO** grado di responsabilità economico – gestionale

**Sottofattore 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:

**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

**FATTORE DI VALUTAZIONE 3 : RILEVANZA STRATEGICA**

**Sottofattore 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 dell'Organismo Indipendente 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 ai fattori**

La terza fase del processo ha come obiettivo la definizione del punteggio per ciascun fattore di valutazione (complessità organizzativa, responsabilità e rilevanza strategica), attraverso la traduzione in valori numerici dei livelli di complessità registrati dai sottofattori 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:

*Comune di Corsico – OIV – Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali 16*

**FATTORE 1. LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**

**VALUTAZIONE**

**Sottofattori: 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 FATTORE 1 (1a+1b+1c+1d)**

**FATTORE 2. LA RESPONSABILITA'**

**VALUTAZIONE**

**Sottofattori: B M A**

**2.a Responsabilità Civile e Patrimoniale 1 1,5 2**

**2.b Responsabilità economico gestionale 1 1,5 2**

**2.c Responsabilità del datore di lavoro 1 1,5 2**

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO FATTORE 1 (2a+2b+2c)**

**FATTORE 3. LA RILEVANZA STRATEGICA**

**VALUTAZIONE**

**Sottofattori: B M A**

**3.a Rispetto al Programma del Sindaco 1 3 6**

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO FATTORE 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 dai relativi fattori 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 nelle seguenti fasce, corrispondenti ad altrettanti livelli economici.

#### **PUNTEGGIO**

Sino a 12 punti

Da 12,5 a 16 punti

Oltre 16,5 punti

#### **FASCIA DI**

#### **APPARTENENZA**

FASCIA C

FASCIA B

FASCIA A

Valore minimo: 8 punti – Valore massimo: 20 punti

**4. Allegato: la scheda di rilevazione della posizione dirigenziale**

**POSIZIONE:**

.....  
**COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE:  
FATTORE DI VALUTAZIONE 1: LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**

**Sottofattori:**

**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:

1) Tipologia di prodotto finale (complessità)

2) Grado di standardizzazione/personalizzazione;

3) Grado di eterogeneità dei prodotti all'interno della direzione

.....  
**FATTORE DI VALUTAZIONE 2: LA RESPONSABILITA'**

**Sottofattori:**

**Dimensioni:**

**2a) RESPONSABILITA'**

**CIVILE e PATRIMONIALE**

Valore premio assicurativo a copertura della responsabilità civile e patrimoniale della

posizione:.....

**2b) RESPONSABILITA'**

**ECONOMICO-GESTIONALE**

Volume complessivo risorse economiche gestite dalla posizione da PEG (si computano le risorse economiche per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata):

SPESE:.....

ENTRATE:.....

**2c) RESPONSABILITA' del**

**DATORE di LAVORO**

N. tot. Lavoratori risorse umane assegnate alla posizione:

.....

