

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

I criteri generali per l'individuazione dei parametri (contraddistinti con le lettere A,B,e C) per la determinazione della retribuzione di posizione della dirigenza sono:

A Competenze tecniche.

Livello di capacità e competenze richieste dal ruolo e dalle **finalità** della singola funzione dirigenziale. Le competenze consistono in una serie di conoscenze tecniche ed amministrative che possono richiedere *un diverso grado di approfondimento* mentre le capacità richieste sono relative alla gestione di processi e procedimenti all'interno e/o trasversalmente alle diverse aree funzionali e alla capacità di affrontare processi decisionali di diversa difficoltà;

B Capacità organizzativa richiesta.

Complessità organizzativa, in quanto il titolare necessita di capacità organizzative differenziate in funzione delle complessità quali-quantitative delle risorse (umane e finanziarie) gestite e dei problemi e dei vincoli che di volta in volta si frappongono al raggiungimento degli obiettivi programmati o all'attuazione di funzioni e procedimenti;

C Responsabilità organizzativa

Responsabilità, in quanto il titolare della posizione risulta responsabile amministrativamente, o anche civilmente, o anche penalmente in relazione al tipo di attività che è strettamente chiamato a svolgere.

PARAMETRO A

A Competenze tecniche.

Il criterio della competenza necessaria a ricoprire la direzione dell'Unità Dirigenziale è la somma totale di ogni capacità e conoscenza tecnica, giuridica o amministrativa, comunque acquisite, necessarie per svolgere adeguatamente i compiti tipici della posizione, esso è dato da:

- a) grado di approfondimento delle conoscenze tecniche, giuridiche ed amministrative richiesto, così articolato:
 - rilevante e diversificato; **10**
 - rilevante e specialistico; **8**
 - sufficiente; **6**

- b) l'ampiezza della competenza manageriale necessaria per integrare e coordinare risorse umane e funzioni, processi, procedimenti e attività più o meno diversificate per natura ed obiettivi, è così articolata:
 - Complessità delle funzioni e degli obiettivi *con relazioni rilevanti con gli organi istituzionali*; **10**

- Funzioni ed obiettivi *specialistici* con grande impatto sul territorio e/o sulla popolazione; **8**
 - Funzioni ed obiettivi di tipo *erogativo esterno e interno*; **6**
 - Funzione ed obiettivi di tipo *erogativo interno o esterno*; **3**
- c) il livello di relazioni interne ed esterne è così articolato;
- **critica** in quanto richiede la capacità di sviluppare rapporti con impegno elevato: relazioni articolate e complesse con gli organismi istituzionali, con i cittadini, con gli uffici interni, con interlocutori istituzionali esterni e con interlocutori critici; **10**
 - **alta** in quanto richiede capacità di comunicare nei rapporti interni ed esterni: alta necessità di integrarsi con altre funzioni, relazioni rilevanti con i cittadini e con gli uffici interni; **8**
 - **media** relazioni di media intensità con gli organismi istituzionali; limitato impatto sull'opinione pubblica o con interlocutori critici. **6**
 - **bassa** in quanto richiede limitate relazioni con i cittadini e gli utenti interni, scarse relazioni con organi istituzionali, scarso impatto sull'opinione pubblica e sugli interlocutori critici. **3**

PARAMETRO B

Capacità organizzativa richiesta

Il criterio della complessità organizzativa è determinato dalle caratteristiche qualitative delle risorse coordinate, dal contesto ambientale, dalla difficoltà dei processi lavorativi, dal tipo di soluzioni per affrontare le problematiche organizzative e gestionali connesse con la posizione. Esso è dato da:

Queste sono:

- a) Linee di *attività*:
- Attività complesse ed innovative prevalentemente erogate ad utenti con bisogni specifici e particolari; **10**
 - Attività prevalentemente erogate ad utenti di diverse tipologie e con esigenze differenziate; **7**
 - Attività prevalentemente erogate ad utenti esterni ed interni; **5**
 - Attività di routine rivolte solo ad uffici interni o esterni; **2**
- b) Grado di *differenziazione organizzativa*:
- Attività diversificata con alto contenuto pianificatorio, organizzativo di studio e di ricerca; **10**
 - Attività omogenea con contenuto pianificatorio, organizzativo di studio e di ricerca; **7**
 - Attività omogenea di routine; **3**
- c) *Procedure*:

- Procedure che richiedono istruttorie complesse e/o che comportano attività ispettive, di vigilanza, controllo, indagini tecniche, emissioni di ordinanze, valutazione di progetti, etc... **10**
 - Procedure complesse che richiedono istruttorie standardizzate; **7**
 - Procedure che richiedono istruttorie semplici; **3**
- d) Dimensione e complessità:
per unità operative subordinate e/o strutture decentrate e/o posizioni organizzative dipendenti:
- Fino a 5 punti **2**;
 - da 6 a 10 punti **3**;
 - più di 10 punti **4**;

PARAMETRO C

RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Il criterio della **responsabilità** è espresso dall'ampiezza e dall'importanza delle decisioni che competono al titolare della posizione, nonché dal grado di libertà dell'azione e dal suo grado di autonomia di decisione. Esso è dato da:

- a) grado di *rischio*, inteso come grado di rilevanza sul piano amministrativo/contabile, civile e penale, così articolata:
- responsabilità elevata, cioè con alta esposizione penale, civile, amministrativa, contabile, patrimoniale; **9**
 - responsabilità media, cioè con possibili ricadute penali, civili, amministrative, contabili, patrimoniali; **6**
 - responsabilità bassa, cioè prevalentemente verso l'interno dal punto di vista amministrativo/contabile; **3**
- b) Dimensione delle *risorse finanziarie* direttamente gestite.
Spese correnti (% sul totale) escluse le spese di personale per: retribuzione tabellare, indennità fisse, salario accessorio, previdenziali ed assicurativi
- Fino a 0,16% = **1**
 - Oltre 0,16 % fino a 1 % = **3**
 - Oltre 1 % fino a 5 % = **5**
 - Oltre 5 % fino a 10 % = **7**
 - Oltre 10 % = **9**
- c) Assunzione di *responsabilità per competenze gestionali* intrinseche con la posizione:
- Atti di rilevanza esterna connotati da discrezionalità sia amministrativa che tecnica e legale; **9**
 - Rilevanza delle attività di partecipazione, in aggiunta alla direzione dell'U. D. a: commissioni, conferenze di servizio, gruppi di lavoro intersettoriali, delegazioni rappresentative, incarichi esterni in rappresentanza dell'Ente; **6**
 - assunzione di responsabilità per atti di rilevanza interna; **3**

d) Responsabilità derivante dalla gestione delle risorse umane assegnate (numero ponderato):

posto: A = numero di dipendenti nella categoria A; B = numero di dipendenti nella categoria B; C = numero di dipendenti nella categoria C; D = numero di dipendenti nella categoria D esclusi i titolari di posizione organizzativa si ha il numero ponderato

$$N = A \times 0,1 + B \times 0,2 + C \times 0,4 + D \times 0,6$$

- a. per $N < 3$ punti **1**;
- b. da 3 fino a 5 (5 escluso) punti **3**;
- c. da 5 fino a 15 (15 escluso) punti **5**;
- d. da 15 fino a 25 (25 escluso) punti **7**;
- e. da 25 in su punti **9**.

Relativamente ai punti **b** e **d**, se in sede di formulazione del PEG, le assegnazioni delle risorse finanziarie comportano una diversa parametrizzazione dell'U.D., il N. d V. – sulla scorta dei dati forniti dal Controllo di Gestione – provvederà a modificare il punteggio assegnato.

Criteri di valutazione aggiuntivi ai fini dell'applicazione dell'art. 27 comma 6 del CCNL 1998/2001.

Massimo grado di competenze richieste per espletare le funzioni vengono assegnati punti supplementari **3**;

Procedure che richiedono la massima capacità organizzativa vengono assegnati punti supplementari **3**;

Massima responsabilità derivante dall'ampiezza e dall'importanza delle decisioni che comportano il massimo grado di rischi vengono assegnati punti supplementari **4**;

Totale punteggio complessivo supplementare punti **10**