

Allegato Sub A)



## COMUNE DI MIRANO

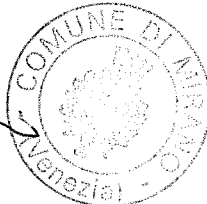
*Provincia di Venezia*

*Revisione del Sistema di Pesatura  
previsto dall'art. 51, comma 3 lett. b) del vigente  
Regolamento per gli Uffici e i Servizi*

COMUNE DI MIRANO	
Allegato <u>A</u>	alla delib. di
<del>C.C.</del> n° <u>198</u>	del <u>29.11.2016</u>
G.C.	

LA SINDACA

*Maria Rosa Pavanello*



IL SEGRETARIO GENERALE

*Dott. Silvano Longo*

## 1) NOTA ILLUSTRATIVA

Viene illustrato sinteticamente il nuovo sistema di pesatura elaborato e proposto dal Nucleo di Valutazione delle Performance, ai sensi dell'art. 51 comma 3 lettera b) del vigente Regolamento per gli Uffici e Servizi. Tale nuovo approccio viene declinato nelle tabelle excel in allegato Sub B).

Le innovazioni che caratterizzano tale revisione, in conformità alle segnalazioni di criticità evidenziate e osservazioni pervenute in argomento anche dalla Conferenza dei Dirigenti, sono significative. Il Nucleo di Valutazione, recependo le indicazioni metodologiche pervenute dalla Conferenza dei Dirigenti, ha ritenuto opportuno collegare e armonizzare tutti i sistemi di pesatura ai fini del calcolo delle indennità di Posizione *in conformità ai parametri previsti dalla normativa vigente*, consentendo di superare possibili sdoppiamenti di valutazione degli stessi Uffici, Servizi ed Aree.

In tal senso il Nucleo di Valutazione ritiene corretto proporre un approccio metodologico che consenta di valutare in modo oggettivo e congruo, in conformità ai parametri previsti dalla normativa vigente, il peso di ciascun Ufficio sui Servizi di appartenenza, in quanto costituente un'ulteriore articolazione organizzativa dotata di risorse umane e attività e procedimenti da gestire. Ha ritenuto altresì condivisibile proporre un modello che consenta di pesare i Servizi in autonomia per la parte "residuale" - rispetto agli uffici che contengono - proprio perché nessun parametro valga in misura multipla per i Servizi che contengono alcuni Uffici rispetto ai Servizi che ne sono privi.

Il nuovo approccio metodologico proposto e declinato nel foglio Excel in allegato Sub B) prevede che:

- la pesatura dei Servizi e la pesatura degli Uffici vengano effettuate, in conformità ai parametri previsti dalla normativa vigente, secondo lo stesso schema proposto, ma in maniera distinta, e ciascuna delle due graduatorie risultanti sarà posta alla base della ripartizione delle diverse indennità tra le diverse aree dirigenziali: da un lato quelle per i Responsabili di Servizio e dall'altro quelle per i Responsabili di Ufficio;
  - all'interno di ciascun Servizio contenente Uffici, durante la pesatura, venga stabilita la quota percentuale di peso da attribuire ad ogni singolo Ufficio e alla parte "residuale" del Servizio; tale quota, in caso di semplice spostamento di un Ufficio da un Servizio all'altro comporterà la riduzione percentuale del peso del Servizio stesso, mentre non comporterà alcun effetto in caso di semplice soppressione dell'Ufficio con procedimenti e risorse umane mantenuti all'interno del Servizio stesso.
  - Ad ogni spostamento di Uffici in Servizi che prima non li contenevano o istituzione di nuovi Uffici o Servizi, nonché in caso di dichiarazione esplicita della Giunta Comunale all'interno della eventuale delibera di riorganizzazione dell'Ente, se ritenuto necessario, si provvede ad una nuova pesatura.
- Una volta stabilite le due graduatorie differenziate per Uffici e Servizi, da riportare allo stesso modo nella parte della valutazione delle aree dirigenziali che ne deriva, all'interno di ciascuno dei 3 elenchi (uno relativo alle indennità per i Ufficio, uno alle indennità di Posizione Organizzativa individuato dalla Giunta e uno alle indennità per i Responsabili Servizio, residuale rispetto al secondo elenco) la valutazione conferita definisce gli importi da assegnare ai dirigenti per il conferimento di ciascun incarico.

## 2) SPECIFICAZIONE DEI PARAMETRI DI VALUTAZIONE

Con la presente proposta si intendono graduare le Posizioni attraverso parametri oggettivi e predeterminati, mutuando i parametri dai CCNL vigenti.

---

A tal fine il Nucleo di Valutazione ha proceduto nell'individuazione degli indicatori che permettano di rendere maggiormente oggettiva la valutazione dei parametri **F 1 Responsabilità gestionale**, suddivisi in F 1.1 Responsabilità nella gestione delle risorse umane (valore massimo 10 punti), e F 1.2 Responsabilità connessa con il livello di rischio (valore massimo 15 punti) e **F 2 Complessità delle relazioni** suddivisi in F 2.1 Complessità delle relazioni all'interno dell'organizzazione (valore massimo 15 punti) e F 2.2 Complessità delle relazioni con i soggetti esterni (valore massimo 15 punti)

L'obiettivo è di rivedere il sistema di pesatura delle Aree Uffici e Servizi, ricercando una maggiore oggettivizzazione e declinazione dei summenzionati parametri in modo da limitare al massimo le componenti soggettive.

Il Nucleo di Valutazione ritiene che i parametri F 1 Responsabilità gestionale e F 2 Complessità delle relazioni vengano individuati attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

### **F 1 Responsabilità gestionale**

F 1.1 Responsabilità nella gestione delle risorse umane (valore massimo 10 punti):

Si ritiene opportuno che il punteggio previsto venga assegnato sulla base dei seguenti indicatori:

Personale equivalente assegnato fino a 3 unità= n° 5 punti

Personale equivalente assegnato oltre a 3 e fino a 6 unità= n° 6 punti

Personale equivalente assegnato oltre a 6 e fino a 10 = n° 8 punti

Personale equivalente assegnato oltre a 10 unità = n° 10 punti

F 1.2 Responsabilità connessa con il livello di rischio (valore massimo 15 punti):

La responsabilità in oggetto va intesa nel senso di Anticorruzione, Trasparenza e raggiungimento del risultato.

Viene chiarito che tale appiattimento in ranges della valutazione delle risorse umane cerca di superare le criticità e le conseguenti ricadute negative sulla organizzazione dell'Ente derivanti dall'assegnare un peso proporzionale alla quantità delle risorse, generando il tentativo ben noto di incetta di Risorse e Uffici.

### **F 2 Complessità delle relazioni**

F 2.1 Complessità delle relazioni all'interno dell'organizzazione (valore massimo 15 punti)

I fattori di valutazione riguardano la complessità tecnica, l'intersectorialità, la eterogeneità delle funzioni e la strategicità della posizione rispetto al programma di mandato del Sindaco, rispetto agli obiettivi di governo e al livello di interazione con il sistema programmatico.

F 2.2 Complessità delle relazioni con i soggetti esterni (valore massimo 15 punti)

Il parametro deve essere considerato in relazione alla complessità dei processi e delle relazioni con l'utenza e con tutti i soggetti esterni, inclusi gli stakeholder, alle competenze di impatto sui fabbisogni della popolazione, al raggiungimento dei risultati previsti dagli obiettivi strategici, al livello di responsabilità tecnica, amministrativa, contabile, patrimoniale e legale verso l'esterno.

Il nuovo approccio metodologico viene proposto e declinato nel foglio excel in ALLEGATO B)

