

Il contratto decentrato anno 2011 per la dirigenza

Relazione illustrativa

Nella stesura del contratto decentrato per l'anno 2011, sottoscritto in via di preintesa in data 3 luglio 2011, le parti si sono limitate a disciplinare le modalità di riparto delle risorse destinate alla contrattazione decentrata su base annuale. Le materia trattate nell'accordo rientrano, pertanto, tra quelle rimesse per disposizione del contratto nazionale alla contrattazione decentrata integrativa.

Il contratto decentrato destina risorse alle remunerazione dei seguenti istituti :

- CCNL 23/12/1999 Art.27 – Retribuzione di Posizione € 1.075.235,12
- CCNL 23/12/1999 Art.28 – Retribuzione di Risultato € 213.470,58
- CCNL 23/12/1999 Art.37 – Compensi derivanti da specifiche norme contrattuali o di legge € 133.638,14.

Retribuzione di posizione e di risultato :

L'istituto giuridico della valutazione delle posizioni dirigenziali nella Provincia di Perugia risponde alle seguenti **finalità**:

- introdurre un meccanismo di **differenziazione delle retribuzioni** della dirigenza ancorato alla rilevanza, alla complessità e all'ampiezza dell'incarico attribuito;
- assegnare a ogni posizione dirigenziale un valore economico, che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, **indipendentemente dalle qualità personali del soggetto** chiamato temporaneamente ad occuparla;
- ottemperare a una precisa **previsione del contratto collettivo**, che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata alla graduazione delle posizioni definita attraverso un sistema di "job evaluation".

La cd. "*job evaluation*" rappresenta un mezzo per comparare i valori relativi alle differenti mansioni, per definire esattamente compiti e responsabilità che competono a una determinata posizione, per favorire un più vasto coordinamento tra le posizioni lavorative, per garantire maggiore uniformità nel carico di lavoro, per individuare gli strumenti necessari per l'espletamento della mansione e eventuali fabbisogni di formazione professionale.

L'introduzione del principio di graduazione delle funzioni dirigenziali si pone l'obiettivo di proporzionare il trattamento economico accessorio al reale spessore funzionale connesso al ruolo richiesto a ciascun dirigente.

Gli elementi di valutazione della posizione dirigenziale devono essere diversamente apprezzati e valutati a seconda della tipologia di incarico, distinguendo tra:

- **incarichi di direzione di struttura**: si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza essenzialmente attraverso la gestione di una delle strutture organizzative previste dall'ordinamento strutturale della Provincia di Perugia, cioè Area, Settore o Servizio;
- **incarichi di alta professionalità**: si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza prevalentemente attraverso un'attività di consulenza professionale interna, quindi i dirigenti di Staff .

La valutazione e la relativa graduazione vengono effettuate sul disegno organizzativo approvato, cioè sulle responsabilità di attività e compiti assegnati alle strutture organizzative.

La metodologia si basa sull'assegnazione di un punteggio che permette di ponderare tutte le posizioni dirigenziali e collocarle all'interno di una fascia di riferimento omogenea quanto a responsabilità e competenze.

I fattori di valutazione delle posizioni dirigenziali sono connessi ai macro caratteri elencati nel contratto collettivo nazionale dirigenti. Ognuna di queste macro aree (collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionale) è scomposta in più fattori di valutazione, che danno la possibilità di scindere in molteplici aspetti - esplicativi e chiarificatori - il contenuto delle singole macroaree. Questa operazione di scomposizione della singola macroarea si pone la finalità di rendere più rigorosa e attendibile la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Di seguito, i singoli settori di valutazione vengono articolati in elementi di apprezzamento o classi, ai quali si attribuisce uno specifico punteggio. Dalla somma di tutti gli elementi analizzati si arriva a definire la graduazione della singola posizione e il valore risultante sarà quello che definisce il coefficiente di posizione.

Una volta individuato il risultato finale della graduazione, questo viene comparato ed omogeneizzato, in funzione delle strutture esaminate, fino a giungere alla individuazione di classi che raggruppano - in applicazione del principio di omogeneità organizzativa - più posizioni dirigenziali, alle quali vengono richieste le medesime caratteristiche di massima.

La flessibilità e la ricomposizione di questa soluzione offrono la garanzia da un lato di raccogliere, all'interno di una fascia, posizioni dirigenziali che per vari motivi possono subire variazioni negli elementi valutati - anche nel corso di brevi periodi - e che altrimenti non vengono rilevati e, dall'altro, assicura un riequilibrio alla forte scientificità, e conseguente pesante rigidità applicativa, della metodologia.

La metodologia per la retribuzione di risultato si propone di valutare l'insieme dei risultati conseguiti dal responsabile della struttura dirigenziale nell'ambito della gestione di sua competenza in rapporto agli obiettivi assegnati e, dall'altro lato, i comportamenti direzionali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato.

Il sistema per la valutazione dei dirigenti al fine dell'erogazione dell'indennità di risultato mira :

- ✓ ad orientare i comportamenti organizzativi in funzione delle attese di ruolo espresse dagli organi elettivi;
- ✓ a supportare il loro sviluppo professionale, fornendo un riscontro valutativo delle prestazioni utile a orientare il proprio sforzo di qualificazione professionale;
- ✓ ad alimentare il processo di apprendimento organizzativo individuale e collettivo;
- ✓ a fornire agli organi elettivi e al direttore generale informazioni comparabili e verificabili;
- ✓ ad arrivare a percepire la valutazione come momento di valorizzazione e non di controllo.

In considerazione del criterio di giusta ponderazione della scelta metodologia si è inteso insistere sui metodi di valutazione per comportamenti, cioè quelle metodologie che esaminano i contributi forniti dai dirigenti in relazione agli obiettivi prestabiliti e al ruolo richiesto loro.

Percorso valutativo e soggetti coinvolti

Titolare della valutazione stessa è il Presidente, quale organo avente il potere di conferimento degli incarichi di responsabilità dirigenziale, mentre l'organismo di valutazione svolge una funzione tecnica di staff a supporto del primo.

Tutti i dirigenti titolari di responsabilità hanno, in quanto incaricati e destinatari della valutazione di risultato, una parte principale che li vede coinvolti in fase di contraddittorio.

In particolare, su espressa richiesta del dirigente, devono essere illustrati allo stesso dirigente - dall'organismo di valutazione - i contenuti ed i risultati dell'istruttoria finale che lo riguardano. Il dirigente deve avere la possibilità di esaminare le schede di valutazione, esporre il suo punto di vista e le sue considerazioni e, infine, deve accettare il risultato finale della valutazione. Il Presidente, preso atto della istruttoria presentata dall'organismo di Valutazione esamina i risultati e, sentita la Giunta, esprime la valutazione finale e la comunica all'interessato.

La procedura di valutazione si attiva attraverso una molteplicità di fasi:

FASI	SOGGETTI COINVOLTI
Definizione della metodologia applicativa di valutazione dei risultati	Organismo di Valutazione e Giunta
Definizione degli obiettivi – sulla base del Piano Esecutivo di Gestione e della Relazione previsionale e programmatica (allegato A)	Dirigenti, Direttore Generale, Organismo di Valutazione
Verifica in itinere dell'andamento dei progetti e della raggiungibilità degli obiettivi	Dirigenti e Direttore Generale
Eventuale ridefinizione di progetti e/o obiettivi, di PEG, di allegato A	Direttore Generale e Giunta Dirigenti e Organismo di Valutazione
Compilazione della scheda di autovalutazione	Dirigenti
Verifica della scheda di autovalutazione dei dirigenti di Servizio	Dirigenti responsabili di Area
Analisi delle schede di autovalutazione e stesura della bozza di scheda di valutazione per singolo dirigente	Organismo di Valutazione
Incontro eventuale (su richiesta dei dirigenti o del Nucleo) con i dirigenti per il contraddittorio	Dirigenti, Organismo di Valutazione, Comitato dei Garanti
Definizione della scheda definitiva di valutazione	Organismo di Valutazione
Stesura della graduatoria e collocamento nelle fasce retributive	Organismo di Valutazione, Presidente
Presentazione in Giunta dei risultati complessivi	Organismo di Valutazione, Presidente

• Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge e finanziamenti esterni

Le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative (progettualità interna e convenzioni con soggetti pubblici o privati per la fornitura a titolo oneroso di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, compensi professionali del personale dell'avvocatura) sono ripartite secondo quanto previsto dagli atti aventi natura regolamentare adottate nell'Ente.

Le risorse di cui al presente articolo, sono evidenziate in sede di costituzione del fondo del salario accessorio.

In caso di incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, con riferimento ai compensi i cui oneri sono finanziati con risorse proprie del bilancio provinciale e, pertanto, ad esclusione delle incentivazioni finanziate da soggetti terzi, si applicano sistemi di decurtazione della retribuzione di risultato.

Perugia, 23/07/2012

**f.to Il Dirigente del Servizio
Sviluppo Risorse Umane
(Dott.ssa Anna Maria SANTOCCHIA)**