



Comune di Parma

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Approvata con delibera di Giunta Comunale n.96 del 21/03/2025

Sommario

1 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	2
A. DEFINIZIONI	2
B. METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.....	2
C. PARAMETRI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	2
D. PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	4
E. FASCE DI GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	4
2 – GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE	5
A. PARAMETRI DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DI SEGRETARIO GENERALE	5
B. PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE.....	5
C. FASCE DI GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DELLA POSIZIONE DI SEGRETARIO GENERALE.....	6

1 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

A. DEFINIZIONI

- 1) Al fine del presente documento, si intende per:
 - a. *“complessità organizzativa”*: complessità della posizione di lavoro, determinata dal valore dei parametri di valutazione di cui alla metodologia definita dalla presente disciplina;
 - b. *“collocazione in struttura”*: il posizionamento gerarchico della struttura dirigenziale all'interno dell'organigramma dell'Ente;
 - c. *“responsabilità di gestione”*: responsabilità delle azioni e delle loro conseguenze sotto il profilo amministrativo ed economico, determinata dal valore dei parametri di valutazione di cui alla metodologia definita dalla presente disciplina;
 - d. *“retribuzione di posizione”*: trattamento accessorio determinato dal livello di complessità organizzativa assegnata alla posizione di lavoro a seguito dell'applicazione della metodologia definita dalla presente disciplina;
 - e. *“scheda di analisi”*: scheda descrittiva della posizione di lavoro e dell'articolazione della sua complessità organizzativa.

B. METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

- 1) Il processo di valutazione si articola nelle fasi di:
 - a. ***Analisi della posizione*** per individuarne lo scopo, la collocazione organizzativa, il contesto, le attività e le finalità: l'analisi si concretizza nella redazione di una scheda di descrizione della posizione che costituisce il documento di riferimento per la valutazione;
 - b. ***Valutazione della posizione*** per determinare, sulla base delle analisi effettuate, i punteggi parziali relativi ai fattori di valutazione predeterminati.

C. PARAMETRI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

- 1) La scheda di analisi per la valutazione della Posizione Dirigenziale attribuisce un valore alla complessità della posizione sulla base di tre ambiti di valutazione:
 - a. ***Dimensione strutturale***
Identifica il posizionamento della struttura dirigenziale all'interno dei livelli gerarchici previsti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e l'insieme delle capacità richieste dalla posizione di gestire le relazioni con le risorse umane della struttura;
 - b. ***Composizione e complessità della struttura***

Attribuisce un peso alla complessità di gestione delle risorse umane della struttura sulla base di dati oggettivi relativi al numero dei dipendenti coordinati direttamente o tramite incaricati di Elevata Qualificazione di Struttura/di Alta Professionalità/Alte Specializzazioni (art. 110, comma 2) sotto ordinate¹, secondo l'apposita tabella di cui all'Allegato B della presente disciplina;

c. Complessità organizzativa

Definisce l'originalità/difficoltà di analisi concettuale nell'ambito dello spazio decisionale previsto sia per le attività progettuali e di sviluppo, sia per l'identificazione, la definizione e la soluzione delle problematiche connesse alla posizione. E' valutata attraverso l'analisi del grado di difficoltà del processo mentale e di libertà del ruolo in conseguenza dei legami con gli altri ruoli aziendali, dei contesti di riferimento e delle norme/regole che governano l'ambiente:

i. Relazioni interne

Indica il peso e la complessità dei rapporti con strutture interne;

ii. Relazioni esterne

Indica il peso e la complessità dei rapporti con strutture esterne con soggetti esterni (altri Enti, Società partecipate, studi legali o altro);

iii. Complessità delle problematiche

- Indica la rilevanza della ricaduta delle problematiche interna/esterna all'Ente, la necessità del preventivo coinvolgimento di altri soggetti;

- Definisce il livello di difficoltà di scelta tra semplici nozioni apprese fino allo sviluppo di concetti nuovi ed originali in quanto vi sono scarsi precedenti a cui riferirsi;

- Identifica l'insieme delle capacità e delle conoscenze (sia tecnico specialistiche che manageriali) necessarie per svolgere in modo pienamente adeguato i compiti connessi alla posizione e raggiungere i risultati finali attesi;

d. Responsabilità di Gestione

Responsabilità delle azioni e delle loro conseguenze: questo fattore valuta l'effetto della posizione sugli obiettivi finali dell'organizzazione.

i. Libertà d'azione e discrezionalità

Indica il grado di controllo personale sulle azioni e sulle decisioni ed è conseguenza dell'insieme dei vincoli imposti alla posizione ossia metodi, procedure, politiche, strategie;

ii. Responsabilità di ruolo

Esprime il grado della rilevanza e del rischio della posizione sul piano amministrativo/contabile, civile e penale con riguardo ai procedimenti cui è attribuita la responsabilità personale del titolare della posizione;

iii. Dimensione economica

Esprime la responsabilità economica di gestione dell'attività;

- 2) Ciascuno di questi fattori esprime il proprio impatto con un numero compreso fra 1 a 1000. Così come meglio precisato nell'Allegato A della presente disciplina, ognuno dei suddetti fattori contribuisce al totale della valutazione secondo un proprio peso percentuale deciso dal Nucleo di Valutazione (NdV), anche sulla base del tipo di posizione dirigenziale:

¹ Ossia tramite l'intermediazione di posizioni di responsabilità, ma non dirigenziali

- a. posizione dirigenziale su struttura di service interno²
- b. posizione dirigenziale su struttura di line³
- c. posizione dirigenziale di staff⁴

3) In linea teorica la somma degli item di ogni posizione dirigenziale può quindi assumere un valore T con $0 \leq T \leq 1000$. Dal punto di vista strettamente pratico, invece, è da ritenersi inammissibile il caso $T=0$.

D. PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

- 1) La Giunta Comunale, su proposta del NdV, predetermina le indennità di posizione di riferimento corrispondenti a fasce di valutazione delle posizioni dirigenziali. La graduazione della complessità organizzativa delle posizioni dirigenziali viene svolta dal NdV.
- 2) La valutazione delle singole posizioni risulta determinata dai punteggi assegnati per ciascun item (e relativo peso percentuale) di cui all'allegato A del presente documento.
- 3) La graduazione determina automaticamente la fascia retributiva in cui si colloca ogni singola posizione dirigenziale (paragrafo E).
- 4) Al Coordinatore di Area Strategica di cui all'art. 3, comma 8 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di posizione pari ed euro 3.000,00.
- 5) Con ricorrenza annuale, entro il 31 gennaio e comunque in occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche funzionali, il NdV provvede ad una verifica della graduazione.

E. FASCE DI GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

FASCIA	PUNTEGGI		RETRIBUZIONE
	DA	A	
1	100	450	€ 19.000,00
2	451	650	€ 26.000,00
3	651	850	€ 33.000,00
4	851	1000	€ 40.000,00

² Sono le posizioni di *staff management* (es. Personale, Organizzazione, Risorse Finanziarie)

³ Sono le posizioni di *line management* (es. Servizio al Cittadino)

⁴ Sono le posizioni che svolgono *funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento*

2 – GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

A. PARAMETRI DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DI SEGRETARIO GENERALE

- 1) **Complessità e responsabilità delle funzioni** di cui all'art. 101 del CCNL 17/12/2020 in relazione al contesto organizzativo (max 40 punti):
 - a. Composizione e complessità della struttura organizzativa (max 10 punti)
 - b. Responsabilità di ruolo (max 10 punti)
 - c. Complessità delle problematiche (max 10 punti)
 - d. Capacità di interazione con stakeholder pubblici e privati (max 10 punti)
- 2) **Attribuzione di funzioni aggiuntive** rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (max 50 punti):
 - a. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (max 10 punti)
 - b. Componente/Presidente Nucleo di Valutazione (max 10 punti)
 - c. Componente/Presidente ufficio procedimenti disciplinari (max 10 punti)
 - d. Componente/Presidente della delegazione trattante personale comparto (max 10 punti)
 - e. Componente/Presidente della delegazione trattante personale dirigente (max 10 punti)
- 3) **Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo**, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche (max 10 punti):
 - a. Disagio oggettivo contesto ambientale e geografico (max 5 punti)
 - b. Disagio oggettivo contesto organizzativo (max 5 punti)

B. PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

- 1) La Giunta Comunale determina la retribuzione della posizione del Segretario Generale su proposta del Nucleo di Valutazione (NdV).
- 2) La graduazione della posizione del Segretario Generale viene svolta dal NdV che si riunirà senza il membro interno qualora tale figura coincida con il Segretario Generale.
- 3) La graduazione della posizione del Segretario Generale risulta determinata dalla somma dei punteggi assegnati per ciascun item di cui al punto A del paragrafo "Graduazione della posizione del Segretario Generale".
- 4) La graduazione determina automaticamente la fascia retributiva in cui si colloca la posizione del Segretario Generale.
- 5) Con ricorrenza annuale, entro il 31 gennaio e comunque in occasione di modifiche della

consistenza dei parametri di graduazione, il NdV provvede ad una verifica della graduazione.

C. FASCE DI GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DELLA POSIZIONE DI SEGRETARIO GENERALE

FASCIA	PUNTEGGI		RETRIBUZIONE
	DA	A	
1	0	70	€ 35.590,00
2	71	80	€ 43.780,00
3	81	90	€ 47.580,00
4	91	100	€ 53.665,99

Allegato A – parte integrante della “**METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**”

Peso percentuale degli item di valutazione per le differenti tipologie di posizione dirigenziale:

ITEM DI VALUTAZIONE	DIMENSIONE STRUTTURALE	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA			RESPONSABILITA' DI GESTIONE		
	Composizio ne e complessità della struttura coordinata	Relazioni Interne	Relazioni Esterne	Complessità delle problematiche	Libertà d'azione e discrezionalità	Responsabilità di ruolo	Dimensione economica
Peso % predefinito STRUTTURA	10%	10%	20%	20%	10%	20%	10%
Peso % predefinito o SERVICE	10%	20%	10%	20%	10%	20%	10%
Peso % predefinito STAFF		25%	25%	30%	10%	10%	0%

Allegato B – parte integrante della “**METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**”

Parametri per la formazione del punteggio relativo all’item “Composizione e complessità della struttura coordinata”

N° Dipendenti	Valore max.
0 - 25	125
0 - 50	250
51- 75	500
76-100	750
101-500	1000

Parametri per la formazione del punteggio relativo all’item “Dimensione economica”

Tabella di riepilogo dei valori – Risorse economiche gestite		
DA	A	Punteggio
€ 0,00	€ 1.000,00	0
€ 1.001,00	€ 100.000,00	200
€ 100.001,00	€ 500.000,00	300
€ 500.001,00	€ 1.000.000,00	400
€ 1.000.001,00	€ 5.000.000,00	500
€ 5.000.001,00	€ 10.000.000,00	600
€ 10.000.001,00	€ 20.000.000,00	700
€ 20.000.001,00	€ 50.000.000,00	800
€ 50.000.001,00	€ 100.000.000,00	900
€ 100.000.001,00	€ 1.000.000.000,00	1.000