



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Via Garibaldi, n. 8 - Tel. 0763/306202 – 0763/306320
e-mail: affarigenerali@comune.orvieto.tr.it

COMUNE DI ORVIETO

(Provincia di Terni)

***REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLE
POSIZIONI DIRIGENZIALI.***

Approvato con D .G .C. n . 24 del 24.02.2020

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZIALE

Criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione.

1. La retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 27 del "CCNL - Area dirigenza", è quella risultante dalla disciplina contenuta nell'allegato A), che costituisce parte integrante del presente regolamento.
2. Le nuove retribuzioni di posizione avranno quindi effetto a decorrere dal 1° gennaio 2020 e saranno eventualmente conguagliate con quanto già percepito dai singoli dirigenti.
3. La retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali è legata alla valutazione della posizione, nella sua componente strutturale/oggettiva e valutativa e quindi con la focalizzazione sull'oggetto del lavoro; in questo senso si è inteso assegnare ai dirigenti trattamento economico tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
4. L'intera procedura viene qui analizzata nelle singole fasi.

Prima fase: articolazione del fondo in base a parametri di collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionale

In questa fase occorre stabilire quale «peso» attribuire ai tre parametri di riferimento previsti dalla stessa contrattazione nazionale.

Ai tre parametri che concorrono in modo significativo a caratterizzare le singole posizioni dirigenziali viene attribuito, tenendo presenti le peculiari dell'ente comunale, il seguente «peso» rispetto al totale complessivo (100%) :

A. Collocazione nella struttura	25 punti
B. Complessità organizzativa	50 punti
C. Responsabilità gestionale	25 punti

Seconda fase: assegnazione delle singole voci in base a criteri oggettivi e valutazioni

Il modello di assegnazione del fondo vincola la destinazione dell'importo complessivo a due tipologie di criteri, così classificabili;

- a) criteri oggettivi: criteri suscettibili di misurazione;
- b) valutazioni: criteri che per la loro natura risultano essere soggetti solo a processi di valutazione-giudizi.

I pesi di ponderazione indicano di fatto il «peso relativo» che caratterizza la specifica posizione, rispetto al totale delle posizioni, per ogni singolo parametro di riferimento.

In base al parametro di riferimento, si individuano i criteri oggettivi e di valutazione espressi nella seguente Tavola 1.

La raccolta delle informazioni necessarie per definire criteri oggettivi può essere effettuata anche internamente alle singole unità organizzative dell'amministrazione, in quanto trattasi di dati che non richiedono nessuna rilettura critica e nessun processo di «scrematura».

La rosa di criteri di valutazione proposta nel prospetto seguente di Tavola 1, costituisce un campione sufficientemente rappresentativo delle problematiche che concorrono a definire collocazione, complessità e responsabilità delle figure dirigenziali.

Tavola 1
Criteri oggettivi di valutazione della posizione

Parametri contrattuali	Criteri oggettivi	Valutazioni
(A) Analisi collocazione nella struttura	A1 Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione	<i>Evidenzia il grado di eterogeneità delle competenze connesse alla direzione del settore con riguardo alla tradizionale classificazione dell'area amministrativa, finanziaria, tecnica e di polizia locale e quindi alla necessità di gestire attività plurime tra loro non omogenee.</i>
	A2 Livello di strategia del settore gestito	<i>Rileva il grado di coinvolgimento della posizione direttiva nell'azione strategica dell'Ente in termini di rilievo del settore di intervento assegnato con riferimento agli obiettivi di mandato dell'amministrazione in carica.</i>

(B) Analisi complessità organizzativa

B1 Personale funzionalmente assegnato

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite. Esprime in termini quantitativi il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane.

B2 complessiva finanziaria gestite

Quantificazione delle risorse gestite

Esprime l'obiettivo economico delle attività di spesa e riscossione di entrate svolte nell'ambito della posizione

B3 Autonomia organizzativa del settore gestito

Sottolinea, in termini qualitativi, la presenza, nella struttura di preposizione, di posizioni e servizi dotati di autonomia organizzativa. Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di ambiti determinativi propri sia sotto il profilo quantitativo sia sotto quello qualitativo.

B4 Trasversalità delle funzioni gestite

Fa riferimento alle attività che necessitano di interazione con altri servizi dell'Ente per il perseguimento di obiettivi trasversali e quindi implicanti costanti relazioni interne

B5 Grado di variabilità dell'attività del settore gestito che governa le attività assegnate alla posizione direttiva. Esprime l'indice di velocizzazione della trasformazione del contesto organizzativo d'intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzando il ricorrere di

emergenze.

(C) Analisi responsabilità gestionali	C1 Responsabilità sostanziale interna	<i>Focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti. Esprime l'ampiezza del potere di scelta esercitabile tenuto conto della maggiore o minore vincolatività delle norme che disciplinano il settore in gestione e degli strumenti di programmazione/pianificazione demandati.</i>
	C2 Responsabilità giuridico formale esterna	<i>Osserva i profili di responsabilità giuridico formali verso terzi, cui risulta esposta la posizione dirigenziale. Esprime l'intensità del sistema di responsabilità che presiede la posizione verso terzi sulla base anche della frequenza di contenzioso.</i>
	C3 Esercizio di compiti e deleghe specifiche	<i>Tiene conto di specifiche responsabilità personali riferibili alla posizione dirigenziale e legate all'incarico di Vicesegretario o alle funzioni associate.</i>

I criteri devono soddisfare una serie di requisiti, tra i quali:

- coerenza;
- oggettività;
- presenza, anche se in misura diversa, in tutte le posizioni soggette a valutazione.

Pur trattandosi di criteri tra loro diversi occorre sottolineare come si parli comunque di valutazione di posizione, cioè dell'oggetto del lavoro: attraverso misurazioni, quantificazioni e giudizi si giunge sempre e alla valutazione della posizione, indipendentemente da chi la ricopre.

Tale approccio appartiene ai sistemi che fanno capo alla job evaluation, che si differenziano da sistemi di skill evaluation e da sistemi misti proprio perché privilegiano la valutazione «del posto di lavoro» e non della persona che lo ricopre.

Terza e quarta fase: misurazione, valutazione punteggi

In tali fasi si procede all'attribuzione di un «punteggio» a ogni fattore/sub criterio assunto come indicatore dei tre parametri: collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionale interna/esterna.

Si tratta di un metodo analitico, che si propone la valutazione delle posizioni in base all'analisi di elementi comuni, ai quali, sulla base dei criteri oggettivi e valutativi predefiniti, viene attribuito un determinato punteggio.

Quinta fase: assegnazione di una quota individuale

Questa può essere considerata la fase di «monetizzazione» dei parametri, ossia la fase in cui le variabili gestionali, organizzativi e strutturali si traducono in quote monetarie individuali con le quali destinare il fondo per la retribuzione di posizione alle singole posizioni dirigenziali.

L'individuazione del numero dei dirigenti e dei settori di competenza viene effettuata dalla Giunta Comunale che ne valuta le necessità e le opportunità in base alle caratteristiche organizzative generali dell'Ente e alle caratteristiche organizzative dei singoli settori.

Una volta individuate le posizioni dirigenziali negli strumenti di macro-organizzazione in essere, è individuato il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione in base a quanto disposto dalla disciplina normativa e contrattuale. Detto budget risulta dal valore economico che residua una volta scorporato dal fondo il 15% che, per norma, va obbligatoriamente destinato alla retribuzione di posizione.

I punteggi relativi a ogni criterio vengono sommati ed è, così, individuato il punteggio totale di ciascuna posizione dirigenziale. Viene, poi, effettuata la somma di tutti i punteggi attribuiti complessivamente a tutte le posizioni dirigenziali e viene effettuata una operazione di divisione del budget disponibile per il totale dei punti assegnati. In tal modo si determina il valore unitario di ciascun punto e quindi lo stesso viene moltiplicato per i punti ottenuti da ciascuna posizione determinandosi in tal modo il valore della retribuzione di posizione.

Resta inteso che la retribuzione di posizione non potrà in ogni caso superare il massimo previsto dal CCNL pari ad €. 45.102,87 annui per 13 mensilità, né il valore minimo nazionale di euro 11.533,17. Qualora venisse ad essere superato il massimo lo stesso verrà ricondotto a tale limite operandosi un taglio solo sulla posizione dirigenziale interessata dall'eccedenza, qualora, invece, non fosse raggiunto il minimo contrattuale l'importo sarà automaticamente adeguato a detto minimo e saranno riproporzionati i valori delle altre posizioni dirigenziali.

La retribuzione di risultato sarà attribuita, previa misurazione dei risultati della performance accertati dal sistema di valutazione, in proporzione alla retribuzione di posizione.

Sesta fase: procedimento di approvazione e ulteriori disposizioni

La graduazione delle posizioni organizzative è disposta dalla Giunta Municipale, sentito il Nucleo di Valutazione, su proposta del Segretario Generale.

La graduazione è aggiornata tutte le volte che un settore sia interessato da significative modifiche organizzative.

L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi è determinato in ragione dell'ammontare annuale complessivo delle risorse del fondo del salario accessorio della dirigenza e, quindi, nel caso di una variazione dell'importo de fondo, detti importi vengono automaticamente riparametrati sulla base delle risorse disponibili per quell'anno, senza effettuare una nuova valutazione.

Nell'ipotesi di conferimento ad altro dirigente di un incarico *ad interim* relativo ad altro settore dirigenziale non coperto, per la durata dello stesso incarico *ad interim*, è attribuito al dirigente un ulteriore importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim*, da liquidarsi nell'ambito della retribuzione di risultato e soggetto quindi alla valutazione della performance.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e non erogate per posizioni non ricoperte o ricoperte *ad interim* da altro dirigente vanno ad incrementare il budget della retribuzione di risultato nell'anno di riferimento. Sono esclusi da tale meccanismo i valori economici delle posizioni eventualmente ricoperte dal Segretario Generale: in tale ultimo caso le risorse vanno in economia al bilancio e non possono essere riportate a finanziamento del Fondo.

Costituiscono economia di bilancio e rientrano nelle disponibilità dell'Ente le risorse destinate al risultato che non vengano attribuite in ragione di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi accertati dal sistema di valutazione della performance. Le risorse destinate al risultato che non vengano invece attribuite in corso d'anno in ragione della mancata copertura di posti dirigenziali sono portate "*una tantum*" in aumento in aumento sul fondo dell'anno successivo sempre per il finanziamento della retribuzione di risultato.

PARAMETRI DI PESATURA DEL SETTORE DIRIGENZIALE AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.

INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICI DI PESATURA

	Parametri contrattuali	Valori massimi possibili	Punti attribuiti
A	Collocazione nella struttura	25	
B	Complessità organizzativa	50	
C	Responsabilità gestionale	25	
	TOTALE	100	
	A. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	Valori massimi possibili	Punti attribuiti
	A = a1 + a2	25	
a1	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione <i>Evidenzia il grado di eterogeneità delle competenze connesse alla direzione del settore con riguardo alla tradizionale classificazione dell' area amministrativa, finanziaria, tecnica e di polizia locale e quindi alla necessità di gestire attività plurime tra loro non omogenee.</i>	15	
	Competenze significativamente eterogenee rispetto alle aree tradizionali	Punti 15	
	Competenze in discreta parte eterogenee rispetto alle aree tradizionali	Punti 10	
	Competenze in minima parte eterogenee rispetto alle aree tradizionali	Punti 5	
	Competenze omogenee di area	Punti 0	
a2	Livello di strategia del settore gestito <i>Rileva il grado di coinvolgimento della posizione direttiva nell'azione strategica dell'Ente in termini di rilievo del settore di intervento assegnato con riferimento agli obiettivi di mandato dell'amministrazione in carica.</i>	10	
	Livello di elevato rilievo strategico	Punti 10	
	Livello di significativo rilievo strategico	Punti 8	
	Livello di medio rilievo strategico	Punti 6	
	Livello di limitato rilievo strategico	Punti 3	
	Prevalenza di obiettivi di mantenimento dello standard	Punti 0	
	TOTALE		

B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		Valori massimi possibili	Punti attribuiti
B = b1 + b2 + b3 + b4 + b5		50	
b1	Personale funzionalmente assegnato <i>Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite. Esprime in termini quantitativi il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane.</i>	10	
	Direttivi di concetto esecutivi/ausiliari.....oltre 30 unità	Punti 10	
	Direttivi di concetto esecutivi/ausiliari.....tra 26 e 30 unità	Punti 7	
	Direttivi di concetto esecutivi/ausiliari.....tra 21 e 25 unità	Punti 5	
	Direttivi di concetto esecutivi/ausiliari.....tra 11 e 20 unità	Punti 3	
	Direttivi di concetto esecutivi/ausiliari.....sotto le 10 unità=	Punti 0	
b2	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite <i>Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa e riscossione di entrate svolte nell'ambito della posizione*</i>	20	
b2/a	<ul style="list-style-type: none"> • come sommatoria delle spese in gestione diretta risultanti dal bilancio di previsione assestato precedente l'anno di pesatura 	• gestione diretta di spese di oltre €. 20 milioni di Euro	Punti 10
		• gestione diretta di spese superiore a 15 milioni e fino a 20 milioni di Euro	Punti 8
		• gestione diretta di spese superiore a 10 milioni e fino a 15 milioni di Euro	Punti 6
		• gestione diretta di spese tra 5 milioni e 10 milioni di Euro	Punti 4
		• gestione diretta di spese tra 2 milioni e 5 milioni di Euro	Punti 2
		• gestione diretta di spese al di sotto di 2 milioni di Euro	Punti 0
b2/b	<ul style="list-style-type: none"> • come sommatoria delle entrate in gestione diretta risultanti dal bilancio di previsione assestato precedente l'anno di pesatura 	• gestione diretta di entrate di oltre 20 milioni di Euro	Punti 10
		• gestione diretta di entrate superiore a 15 milioni e fino a 20 milioni di Euro	Punti 8
		• gestione diretta di entrate superiore a 10 milioni e fino a 15 milioni di Euro	Punti 6
		• gestione diretta di entrate tra 5 milioni e 10 milioni di Euro	Punti 4

	• gestione diretta di entrate tra 2 milioni e 5 milioni di Euro	Punti 2	
	• gestione diretta di entrate al di sotto di 2 milioni di Euro	Punti 0	

**Le due scale sono cumulabili ed i valori espressi non tengono conto delle partite di giro e dell'anticipazione di tesoreria.*

b3	Autonomia organizzativa del settore gestito <i>Sottolinea, in termini quali-quantitativi, la presenza, nella struttura di preposizione, di posizioni e servizi dotati di autonomia organizzativa. Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di ambiti determinativi propri sia sotto il profilo quantitativo sia sotto quello qualitativo.**</i>	10	
	Per ogni posizione organizzativa presente nel settore	Punti 1	
	Per ogni servizio di cui è composto il settore	Punti 1	

***il punteggio previsto per la presenza di P.O. è cumulabile con gli altri punteggi previsti per la articolazioni di servizi*

b4	Trasversalità delle funzioni gestite <i>Fa riferimento alle attività che necessitano di interazione con altri servizi dell'Ente per il perseguimento di obiettivi trasversali e quindi implicanti costanti relazioni interne</i>	5	
	Funzioni caratterizzanti a supporto di servizi ricompresi in altri settori	5	
	Esercizio di funzioni che implicano significative interconnessioni con altri servizi e settori dell'ente	3	
	Funzioni solo limitatamente interagenti con altri servizi e settori dell'ente	1	
	Funzioni non interagente con altri servizi/settori	0	
b5	Grado di variabilità dell'attività del settore gestito <i>Definisce il grado di evoluzione della disciplina organizzativa che governa le attività assegnate alla posizione direttiva. Esprime l'indice di velocizzazione della trasformazione del contesto organizzativo d'intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzando il ricorrere di emergenze.</i>	5	
	Quadro dell'attività in continua evoluzione e frequente insorgenza di situazioni emergenziali	Punti 5	
	Presenza significativa di attività non programmabili	Punti 3	
	Presenza saltuaria di attività non programmabili	Punti 1	
	Attività stabili e ripetitive	Punti 0	
	TOTALE		

	C RESPONSABILITA' GESTIONALI	Valori massimi possibili	Punti attribuiti
	C = c1 + c2 + c3	25	
c1	Responsabilità sostanziale interna <i>Focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti. Esprime l'ampiezza del potere di scelta esercitabile tenuto conto della maggiore o minore vincolatività delle norme che disciplinano il settore in gestione e degli strumenti di programmazione/pianificazione demandati.</i>	5	
	Ampia discrezionalità relativa alla definizione di obiettivi fondamentali di programmazione	Punti 5	
	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative adottate	Punti 3	
	Modesta discrezionalità	Punti 1	
	Attività a contenuto totalmente vincolato	Punti 0	
c2	Responsabilità giuridico formale esterna <i>Osserva i profili di responsabilità giuridico formali verso terzi, cui risulta esposta la posizione dirigenziale. Esprime l'intensità del sistema di responsabilità che presiede la posizione verso terzi sulla base anche della frequenza di contenzioso</i>	10	
	Rilevanti e frequenti responsabilità individuali verso terzi	Punti 10	
	Significative responsabilità individuali verso terzi	Punti 7	
	Prevalenza di attività comportanti responsabilità individuale verso i terzi	Punti 5	
	Limitata assunzione di responsabilità verso terzi	Punti 3	
	Assenza di contenzioso nel settore	Punti 0	
c3	Esercizio di compiti e deleghe specifiche <i>Tiene conto di specifiche responsabilità personali riferibili alla posizione dirigenziale e legate all'incarico di Vicesegretario o alle funzioni associate.</i>	10	
	Incarico di Vice Segretario	Punti 5	
	Dirigenza di funzioni associate	Punti 3	
	TOTALE		