

Premessa

Il presente sistema disciplina la valutazione delle posizioni dirigenziali al fine di ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto indipendentemente dal livello di prestazione e dalle qualità personali della persona che ricopre la posizione oggetto della valutazione .

Il presente regolamento viene adottato in esecuzione delle previsioni dell'articolo 34 del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei Servizi approvato con deliberazione n.79 del 31marzo 2022 a norma del quale:

- 1. Le singole posizioni di responsabilità sono valutate e graduate, in relazione alle funzioni espletate e alle responsabilità attribuite, in base ai criteri indicati dalle disposizioni di legge e contrattuali collettive, nonché agli elementi di valutazione ed ai parametri individuati con apposita metodologia, approvata con deliberazione della Giunta Comunale.*
- 2. Alla valutazione ed alla graduazione delle posizioni di responsabilità provvede la Giunta Comunale, con il supporto e l'assistenza tecnica dell'O.I.V. di cui all'art. 16 per le posizioni dirigenziali, ovvero della Conferenza dei dirigenti per quanto attiene alle altre posizioni di responsabilità.*
- 3. Contestualmente alle operazioni di cui al comma 2, la Giunta Comunale provvede a determinare il trattamento economico correlato ad ogni posizione di responsabilità in funzione del contratto collettivo nazionale che verrà applicato, al fine di riconoscere ai singoli ruoli un differenziato livello retributivo, proporzionato ed adeguato al complessivo spessore della posizione da ciascuno ricoperta.*
- 4. Il processo di valutazione delle posizioni resta scevro, in assoluto, di profili di soggettivazione dell'analisi condotta, essendo esclusivamente finalizzato all'apprezzamento delle posizioni oggettivamente considerate, a prescindere dalle qualità professionali espresse dal responsabile preposto a ciascuna di esse.*

Finalità

Il sistema di misurazione e valutazione della posizione dirigenziale consente di descrivere :

- lo scopo della posizione all'interno dell'organizzazione (ovvero l'insieme dei processi e delle funzioni assegnate);
- la dimensione della posizione (ovvero l'insieme dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività)

- la complessità organizzativa della posizione (ovvero l'eterogeneità della attività svolte, il livello di specializzazione richiesto per la copertura del ruolo, la variabilità del contesto di riferimento)
- il livello di responsabilità associato alla posizione (ovvero il grado di rischio connesso al ruolo, la trasversalità della posizione, il grado di autonomia di cui gode la posizione ed i suoi limiti di discrezionalità);
- la rilevanza delle relazioni intesa come complessità negoziale da gestire
- la rilevanza strategica che ciascuna posizione riveste rispetto alle altre in relazione alle scelte politiche che l'Amministrazione intende perseguire.

Indennità di posizione: importi minimi e massimi

La retribuzione di posizione del personale dirigente può variare dal limite minimo di 11.942,67 € al limite massimo di 45.512,37 €.

Gli importi suddetti sono comprensivi degli aumenti contrattuali finora vigenti.

Fattori di valutazione

I fattori di valutazione per la pesatura della posizione dirigenziale, definiti in coerenza con quanto previsto dal contratto nazionale dei dirigenti e ponderati in correlazione con l'assetto organizzativo del Comune di Roseto Degli Abruzzi e con le linee strategiche dell'Amministrazione, sono così sintetizzati :

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	SOGGETTO VALUTATORE
1. Complessità organizzativa e gestionale	Max. 40 punti	OIV
2. Responsabilità interne ed esterne	Max. 30 punti	OIV
3. Relazioni	Max. 15 punti	OIV
4. Rilevanza strategica	Max. 15 punti	Sindaco

Per la gradazione dei fattori sono definiti i seguenti parametri di valutazione :

CRITERI	MAX PUNTI	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. Complessità organizzativa e gestionale	Min. 15 Max 40	1.1 Risorse umane gestite	<p>La complessità e il coordinamento di un ambito gestionale (direzione) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalizzazione delle risorse umane gestite. Questo fattore si articola pertanto nei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - professionalità gestite: esamina la professionalizzazione; - risorse umane gestite: esamina l'aspetto quantitativo delle risorse umane. <p>Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica categoria di inquadramento.</p> <p>Con l'utilizzo della seguente formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:</p> <p>Peso = [(n° pers. cat. D x 1) + (n° pers. cat. C x 0,8) + (n° pers. cat. B x 0,6) + (n° pers. cat. A x 0,4)]</p>	<p>Max 10 punti</p> <p>La definizione del punteggio per ogni specifica struttura si ha attribuendo il massimo dei punti (10) al responsabile che ha ottenuto il valore maggior nell'applicazione della formula sopra descritta. Gli altri punteggi vengono definiti tramite interpolazione lineare, cioè: (Punteggio massimo x Valore formula del dirigente considerato) / Valore formula massimo</p>
		1.2 Risorse gestite /uscite finanziarie entrate (responsabile procedurale)	<p>La definizione del punteggio per ogni specifica direzione si ha attribuendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 10 punti al dirigente che ha l'ammontare maggiore di risorse finanziarie in termini di responsabilità di spesa; - n. 6 punti al dirigente che ha la somma più consistente in termini di responsabile dell'accertamento. 	<p>Gli altri punteggi vengono definiti tramite interpolazione lineare, cioè: (Punteggio massimo x Quantità risorse della posizione considerata) / Quantità risorse massima</p> <p>I dati vengono estrapolati dall'ultimo rendiconto approvato, eventualmente riclassificando i capitoli in conformità agli atti di riorganizzazione della struttura organizzativa.</p>
		1.3 Specializzazione richiesta	Media	2
			Significativa	3
Rilevante	4			
Elevata	5			

		1.4 Eterogeneità Funzioni assegnate	Media	2
			Significativa	4
			Rilevante	6
			Elevata	10
		1.5 Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
2. Responsabilità interne ed esterne	Min. 12 Max 30	2.1 Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	Media	3
			Significativa	6
			Rilevante	9
			Elevata	10
		2.2 Attività intersettoriali gestite / progetti trasversali coordinati	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		2.3 Livello di discrezionalità	Media	4
			Significativa	6

			rilevante	8
			elevata	10
3. Rilevanza relazioni	Min. 8 Max 15	3.1 Relazioni interne	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		3.2 Relazioni con utenza esterna	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		3.3 Relazioni istituzionali	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
4. Rilevanza strategica	Min. 3 Max15	4.1 Strategicità	contenuta	fino a 3
			media	fino a 6
			significativa	fino a 9
			rilevante	fino a 12

			Elevata	fino a 15
	Min. 38 Max 100			

Collegamento con la retribuzione di posizione

Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associato a ciascun ruolo organizzativo si identificano le seguenti fasi :

1. Si individua l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione dirigenziale nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali;
2. Si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a 11.942,67 € viene corrisposta per punteggi ≤ 44 punti.
3. Si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima a tutte le strutture assegnate alla responsabilità dei dirigenti.
4. Si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione dirigenziale delle somme necessarie a garantire la fascia di posizione minima a tutte le strutture assegnate alla responsabilità dei dirigenti.
5. Si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 44 punti (soglia della fascia minima).
6. Si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto.
7. Si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 44 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico di ciascuna posizione.
8. Si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia minima di posizione e si individua la retribuzione di posizione assegnata a ciascun dirigente.
9. La retribuzione di posizione **dei Dirigenti di Servizio** non può comunque superare il tetto massimo di Euro 45.512,37 €, **fatti salvi i futuri incrementi obbligatori previsti dal CCNL.**

La destinazione delle somme non utilizzate

Il valore economico corrispondente all'indennità di posizione per le funzioni dirigenziali aggiuntive attribuite al Segretario Generale costituisce economia di bilancio.

Le risorse della retribuzione di posizione non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

La valutazione delle posizioni avviene, in sede di prima applicazione in correlazione con la nuova struttura organizzativa del Comune di Roseto Degli Abruzzi dal 01_01_2023, , successivamente tale valutazione è rivista con cadenza periodica dall'Organismo Interno di Valutazione al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva dirigenziale.

Il processo di valutazione della posizione dirigenziale si realizza attraverso le seguenti fasi:

a) PROPOSTA DI GRADUAZIONE

L'Organismo interno di Valutazione applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi relativamente ai primi tre fattori di valutazione (complessità organizzativa, responsabilità interne ed esterne, rilevanza relazioni).

Il fattore relativo alla rilevanza strategica è determinato dal Sindaco.

b) ISTRUTTORIA

In questa fase, il Segretario Generale, sulla base della proposta di graduazione e delle disponibilità del fondo per la retribuzione della posizione, determina il valore economico di ciascuna posizione e trasmette al Sindaco le risultanze del processo.

c) DETERMINAZIONE FINALE GRADUAZIONE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Sindaco dispone, con proprio atto, la graduazione ed i valori delle retribuzioni di posizione dei dirigenti .

Allegato A) DESCRIZIONE DEI FATTORI DI PESATURA DELLA POSIZIONE

1. COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE

1.1. Risorse umane

nr. dipendenti assegnati

1.2. Dimensione economica :

quantità di entrate e di uscite attribuite alla posizione dirigenziale come responsabile di procedimenti e processi.

1.3. Specializzazione richiesta

rappresenta il grado di professionalità richiesta sia in relazione al percorso di studi che alle abilità acquisite grazie all'esperienza.

1.4. Eterogenità funzioni assegnate

esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni /attività plurime nonomogenee fra loro.

1.5. Variabilità del contesto di riferimento

esprime la complessità che deriva dalla mancanza di stabilità del sistema normativo, organizzativo, tecnologico di riferimento e alle necessità di aggiornamento/cambiamento/innovazione connesse.

2. RESPONSABILITA'

2.1. Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)

Misura il rischio connesso alla responsabilità gestione, avuto anche riguardo alla pesatura dei processi contenuta nel PTPCT.

2.2. Trasversalità delle funzioni gestite, progetti intersettoriali coordinati

Fa riferimento alle attività che necessitano di interazione con altri servizi dell'Ente per il perseguimento di obiettivi trasversali

2.3. Livello di discrezionalità

Fa riferimento alla complessità derivante dall'assenza di procedure o processistandardizzati che richiedono quindi il ricorso ad abilità manageriali

3. SISTEMA DELLE RELAZIONI

3.1. Relazioni interne

Fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'ente.

3.1. Relazioni esterne

Fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'esterno dell'ente

3.1. Relazioni istituzionali

Fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene con altri soggetti istituzionali

4. RILEVANZA STRATEGICA

4.1. Strategicità

Parametro utilizzato per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali alle quali sono attribuite funzioni cui Il Sindaco riconosce un particolare valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione