



Comune di Terracina
Provincia di Latina

Sistema per la graduazione della retribuzione
di posizione dei Dirigenti

Indice

Premessa.....	3
Art. 1 Determinazione Fondo ed Indennità.....	3
Art.2 Metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali.....	4
Art.3 Determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti.....	7

Premessa

Il presente sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali è approvato dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 11, comma 2 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6/2012 , modificato ed integrato, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 219/2018.

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali nel Comune di Terracina si pone le seguenti finalità:

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle caratteristiche personali, dalla prestazione e dalle capacità potenziali del soggetto, che al momento della valutazione ricopre effettivamente la posizione;
- ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo (art. 27 c.2 CCNL Area Dirigenza del 23 dicembre 1999) che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso un sistema di "job evaluation".
- Il processo di graduazione prevede un confronto analitico e sistematico delle caratteristiche di ogni posizione rispetto a specifici fattori di valutazione ed ha come risultato l'attribuzione di un punteggio finale.

Art. 1 Determinazione Fondo ed Indennità

La Giunta, nel rispetto dei criteri fissati dal CCNL Enti Locali - Dirigenza, costruisce annualmente il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato spettante ai dirigenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Le pesatura delle posizioni dirigenziali è effettuata dal Nucleo di Valutazione, o altro organismo 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: il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi relativamente ai tre primi fattori indicati al successivo art.2 (complessità organizzativa, responsabilità interne ed esterne, rilevanza relazioni). Il punteggio attribuibile in forza del fattore "strategicità" è assegnato dall'organismo di valutazione sentito il Sindaco;
- b) il settore controllo di gestione e controlli interni effettua l'istruttoria e, sulla base della proposta di graduazione redatta dal Nucleo e della disponibilità del Fondo per le politiche incentivanti della dirigenza approvato dalla Giunta, determina il valore economico di ciascuna posizione dirigenziale e trasmette al Sindaco ed alla giunta le risultanze del processo;

- c) La giunta, con proprio atto, approva la proposta di graduazione predisposta dal Nucleo in uno con la determinazione del valore; successivamente il Sindaco nel decreto di nomina, da trasmettersi all'ufficio competente in materia di personale, indica i valori delle retribuzioni di posizione dei Dirigenti.

Art.2 Metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali

Al fine di stabilire la pesatura delle posizioni dirigenziali si applicano i seguenti parametri e valori di ponderazione.

TOTALE MASSIMO PUNTI = 100

La RETRIBUZIONE DI POSIZIONE è determinata, su proposta del Nucleo di Valutazione, tenendo conto:

- dell'assetto organizzativo dell'Ente;
- della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
- dei principi inderogabili d'assunzione dei poteri previsti dal D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, del Testo Unico sull'ordinamento degli EE.LL. D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- della funzione strategica del dipartimento in funzione al programma di mandato.

Per valorizzare le posizioni dirigenziali cui sono attribuiti incarichi aggiuntivi specifici (incarichi ad interim in caso di vacanza in organico del dirigente, oppure incarico di Vice Segretario qualora il dirigente sia in possesso del diploma di laurea specialistica idonea per l'accesso alla carriera di Segretario Generale) viene riconosciuta l'indennità di posizione, sulla base della pesatura annuale, che garantisce il trattamento economico più favorevole.

Ciascuna posizione dirigenziale dell'Ente e ciascun incarico dirigenziale specifico sono valutati in base ai seguenti criteri:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	SOGGETTO VALUTATORE
Complessità organizzativa	30	Nucleo di valutazione /OIV
Responsabilità interna ed esterna	25	Nucleo di valutazione /OIV
Relazioni	15	Nucleo di valutazione /OIV
Strategicità	30	Nucleo di valutazione/ OIV sentito il Sindaco

Specificazione dei criteri:

- complessità organizzativa: il fattore che tiene conto delle risorse umane e finanziarie gestite, dell'eterogeneità delle attività svolte, del livello di specializzazione richiesto per ricoprire il ruolo e delle funzioni assegnate rispetto al contesto di riferimento;
- responsabilità interna ed esterna: il fattore considera il livello di responsabilità associato al ruolo da ricoprire (grado di rischio, di autonomia e di discrezionalità);
- rilevanza delle relazioni: il fattore che valuta la complessità dei rapporti interni, esterni e negoziali da gestire;
- strategicità: il fattore che rappresenta la rilevanza che ciascuna posizione ha per la realizzazione degli impegni programmatici dell'amministrazione contenuti nel Documento Unico di Programmazione.

Per la graduazione sono definiti i seguenti parametri di valutazione:

CRITERI	PUNTI	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
Complessità organizzativa	Min 12– Max 30	Personale gestito	≤ 10 dipendenti	2
			≥ 11 e ≤ 30 dipendenti	3
			≥ 31 dipendenti	5
		Risorse finanziarie gestite (totale entrate ed uscite bilancio di previsione)	< € 5.000.000,00	4
			≥ € 5.000.000,00 e < € 10.000.000,00	6
			≥ € 10.000.000,00 e < € 20.000.000,00	8
			≥ € 20.000.000,00	10
		Specializzazione richiesta (grado di professionalità richiesta per ricoprire il ruolo, sia in relazione al percorso di studi che alle abilità acquisite grazie all'esperienza)	media	2
			significativa	3
			elevata	5
		Eterogeneità funzioni assegnate (esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di funzioni ed attività plurime e non omogenee fra loro)	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Variabilità del contesto di	media	2

		riferimento (complessità per mancanza di stabilità del sistema normativo, organizzativo, tecnologico)	significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
Responsabilità interne ed esterne	Min 9 – Max 25	Responsabilità giuridico-formale (responsabilità amministrativo-contabile, civile, penale verso cui risulta esposta la posizione dirigenziale.)	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		Attività intersettoriale del ruolo ricoperto e progetti trasversali coordinati (attività che necessitano di interazioni con altri dipartimenti dell'ente per il conseguimento di obiettivi trasversali)	media	1
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Complessità direzionale – Grado di variabilità dell'attività (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 la variabilità nell'attività gestita che richiede, quindi, il ricorso ad abilità manageriali)	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Rilevanza relazioni	Min 6 – Max 15	Relazioni interne (complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'Ente con gli altri dipartimenti e con gli organi politici)	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Relazioni esterne (complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'esterno dell'Ente)	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10

Strategicità	Min. 4 – Max 30	Rilevanza strategica dell'Amministrazione (valorizzazione delle posizioni dirigenziali alle quali sono attribuite funzioni di valore strategico in relazione agli obiettivi e priorità e dell'amministrazione)	contenuta	4
			media	8
			significativa	16
			rilevante	20
			elevata	30

Art.3 Determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti

Le posizioni dirigenziali dei responsabili di struttura sono articolate in 6 fasce cui corrispondono i seguenti punteggi.

Fascia	Punteggio
1°	da 90 a 100
2°	da 82 a 89
3°	da 72 a 81
4°	da 63 a 71
5°	da 56 a 62
6°	Da 50 a 55

La collocazione di ciascun dirigente in una fascia sarà stabilita secondo la somma dei punteggi ottenuti in base ai criteri di pesatura esposti nell'articolo precedente.

Per ciascuna fascia verrà previsto specifico importo di retribuzione di posizione. Gli importi saranno previsti e graduati con specifica deliberazione di Giunta Comunale.

Il valore della prima fascia non potrà essere inferiore al massimo importo contrattuale previsto per la retribuzione della posizione ed, allo stesso modo, l'importo della retribuzione dell'ultima fascia non potrà essere inferiore all'importo minimo stabilito contrattualmente.

La delibera di Giunta di individuazione delle fasce sarà adottata previa informazione alle OOSS.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si rimanda al richiamato Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dal regolamento di misurazione e valutazione della performance vigenti.