

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n 254 del 7.12.2023

ART. 1 – OGGETTO

1. Il presente Regolamento si applica ai Dirigenti del Comune di San Benedetto del Tronto ai fini della quantificazione del valore economico della retribuzione di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale della Dirigenza del Comparto Funzioni Locali.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali sono a carico del bilancio del Comune di San Benedetto del Tronto, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 - POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. L'art. 53, Struttura della retribuzione, del CCNL Dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 stabilisce che la struttura della retribuzione della dirigenza si compone delle seguenti voci:
 - a. stipendio tabellare;
 - b. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c. retribuzione di posizione;
 - d. retribuzione di risultato, ove spettante.
2. L'art. 57 del CCNL Dirigenza Funzioni Locali dispone che gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia;
3. Il Comune di San Benedetto del Tronto attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente in base alle risultanze della graduazione secondo i criteri indicati nel presente regolamento, tenendo conto degli ambiti connessi:
 - A. alla complessità organizzativa;
 - B. alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
 - C. alla rilevanza strategica.
4. Il Comune di San Benedetto del Tronto determina i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dal proprio ordinamento, nei limiti stabiliti dall'art. 54 c. 6 del CCNL Dirigenza Funzioni Locali del 17.12.2020, dal valore minimo di euro 27.000 al valore massimo di euro 36.000.

ART. 3 - CRITERI E METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno dei limiti indicati nell'articolo precedente.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità, di responsabilità gestionali e di rilevanza strategica caratterizzanti la posizione. Il punteggio massimo attribuibile a ciascuna posizione dirigenziale è pari a 100, ed è assegnato all'esito della valutazione effettuata in base ai parametri e ai criteri stabiliti nell'ALLEGATO A). Su tutti gli indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto in base al grado di

soddisfazione dell'indicatore. Al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nell'ALLEGATO A). L'attribuzione del punteggio numerico esprime e sintetizza il giudizio assicurando la necessaria spiegazione circa la valutazione compiuta.

3. In base al percorso delineato a ciascuna posizione dirigenziale viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

4. La valutazione della posizione dirigenziale è effettuata a "sedia vuota", definendone il livello di "importanza" all'interno dell'organizzazione in termini di complessità, responsabilità gestionali e rilevanza strategica. Al Dirigente spetta, pertanto, la retribuzione di posizione correlata alla posizione funzionalmente considerata, a prescindere e indipendentemente dalle competenze e dalle *performance* professionali del soggetto medesimo.

5. Nell'ALLEGATO A) sono stabilite le fasce di posizione dirigenziale, a cui sono collegate le diverse misure di retribuzione di posizione.

6. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel fondo della dirigenza destinato a remunerare le retribuzioni di posizione e di risultato.

7. Per lo svolgimento di incarichi dirigenziali ad interim, formalmente conferiti per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, per la durata dello stesso incarico al Dirigente è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim* (salva diversa percentuale stabilita in sede di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto del CCNL), da liquidare come retribuzione di risultato con le stesse dinamiche valutative adottate per l'erogazione della retribuzione di risultato, quindi soggetta alla valutazione della performance.

8. Nel caso in cui al Dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale non inferiore al 40% e non superiore al 60% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 co. 3 del CCNL Dirigenti Funzioni Locali del 17.12.2020.

9. Il Comune di San Benedetto del Tronto definisce i criteri per la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 57 del CCNL non meno del 15% delle risorse del fondo, come indicato nel CDI.

10. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate, anche per posizioni ricoperte *ad interim* da un altro Dirigente, incrementano il fondo destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti nell'anno di riferimento.

11. Gli eventuali residui derivanti dalla riduzione percentuale della retribuzione di risultato dei dirigenti per particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge non sono ripartiti e costituiscono economie di bilancio.

12. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al

finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

13. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CDI normativo dell'Ente. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia ai contenuti del vigente CCNL Dirigenti Area Funzioni Locali.

ART. 4 - PROCEDIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. Sono individuati i seguenti ambiti di valutazione delle posizioni dirigenziali del Comune di San Benedetto del Tronto:

A. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

B. RESPONSABILITÀ GESTIONALI

C. RILEVANZA STRATEGICA

2. Il procedimento di graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali prevede il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione/OIV, del Segretario Generale e della Giunta Comunale, secondo la seguente metodologia:

- il Nucleo di Valutazione/OIV (con il supporto del Segretario Generale) provvede a valutare gli *items* sugli ambiti di valutazione "COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA" e "RESPONSABILITÀ GESTIONALI";
- le posizioni dirigenziali sono analizzate dal Nucleo di Valutazione/OIV (con il supporto del Segretario Generale) nella loro esaustività ed omogeneità complessiva ed il relativo verbale è consegnato alla Giunta Comunale per la sottoposizione alla valutazione dell'item sulla "RILEVANZA STRATEGICA" della posizione;
- la Giunta Comunale integra la pesatura delle posizioni attribuendo il valore relativo al parametro "RILEVANZA STRATEGICA";
- la graduazione finale delle posizioni dirigenziali è oggetto di informativa alle OO.SS. e alla R.S.U.

ART. 5 - NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione/OIV (con il supporto del Segretario Generale) ed è sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.

2. La graduazione delle posizioni dirigenziali del Comune di San Benedetto del Tronto è sottoposta a verifica su indirizzo della Giunta Comunale a seguito di rilevanti e significativi mutamenti organizzativi, e comunque almeno ogni 3 anni.

3. La definizione dei criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali è oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 44, comma 1, let. a) del CCNL Dirigenti Area Funzioni Locali del 17.12.2020.

4. Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai contratti collettivi nazionali vigenti.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E CONVERSIONE IN RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Sono individuati n. 3 ambiti di valutazione, articolati complessivamente in 10 parametri di apprezzamento, graduati in scale di valori così come di seguito riportato:

| AMBITO DI VALUTAZIONE | N. PARAMETRI | INCIDENZA |
|------------------------------|--------------|-----------|
| A) Complessità organizzativa | 5 | 35 punti |
| B) Responsabilità gestionali | 4 | 45 punti |
| C) Rilevanza strategica | 1 | 20 punti |

| A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA (MAX 35 PUNTI) | | | |
|--|--------------|---------------|-------|
| Parametro | | Valutazione | Punti |
| Complessità dei procedimenti e dei processi di lavoro presidiati dalla posizione dirigenziale (complessità, articolazione, trasversalità, ricorrenti nel tempo con le stesse caratteristiche o da definire di volta in volta) | Max 10 punti | Elevata | 10 |
| | | Significativa | 8 |
| | | Media | 6 |
| | | Limitata | 4 |
| | | Bassa | 2 |
| Complessità della funzione di direzione (livello di complessità di direzione e controllo delle posizioni organizzative/elevata qualificazione e dei responsabili dei servizi/uffici) | Max 10 punti | Elevata | 10 |
| | | Significativa | 8 |
| | | Media | 6 |
| | | Limitata | 4 |
| | | Bassa | 2 |
| Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo) | Max 5 punti | Elevata | 5 |
| | | Significativa | 4 |
| | | Media | 3 |
| | | Limitata | 2 |
| | | Bassa | 1 |
| Intensità delle relazioni interne (intensità e complessità delle relazioni interne con altre aree o servizi dell'ente) | Max 5 punti | Elevata | 5 |
| | | Significativa | 4 |
| | | Media | 3 |
| | | Limitata | 2 |
| | | Bassa | 1 |
| Intensità delle relazioni esterne (intensità e complessità delle relazioni esterne e con soggetti istituzionali) | Max 5 punti | Elevata | 5 |
| | | Significativa | 4 |
| | | Media | 3 |
| | | Limitata | 2 |
| | | Bassa | 1 |

| B) RESPONSABILITÀ GESTIONALI (MAX 45 PUNTI) | | | |
|--|--------------|---------------------|--------------|
| Parametro | | Valutazione | Punti |
| Dimensione economica gestita (valore complessivo dei capitoli di bilancio assegnati alla posizione dirigenziale, comprensivo delle voci di entrata e delle voci di spesa) | Max 20 punti | Oltre 20 mln € | 20 |
| | | Da > 10 a 20 mln € | 15 |
| | | Da 2 a 10 mln € | 10 |
| | | Inferiore a 2 mln € | 5 |
| Responsabilità (giuridico-amministrativa, contabile e patrimoniale) | Max 10 punti | Elevata | 10 |
| | | Significativa | 8 |
| | | Media | 6 |
| | | Limitata | 4 |
| | | Bassa | 2 |
| Esposizione a rischio o contenzioso (esposizione a contenzioso giudiziario, esposizione a rischio corruttivo, richieste di accesso agli atti) | Max 10 punti | Elevata | 10 |
| | | Significativa | 8 |
| | | Media | 6 |
| | | Limitata | 4 |
| | | Bassa | 2 |
| Impatto della firma degli atti a rilevanza esterna (grado di responsabilità e di impatto degli atti/determinazioni a rilevanza esterna) | Max 5 punti | Elevata | 5 |
| | | Significativa | 4 |
| | | Media | 3 |
| | | Limitata | 2 |
| | | Bassa | 1 |

| C) RILEVANZA STRATEGICA (MAX 20 PUNTI) – VALUTAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE | | | |
|--|--------------|--------------------|--------------|
| Parametro | | Valutazione | Punti |
| Strategicità della posizione (grado di coinvolgimento e di rilevanza della posizione dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi strategici e nell'azione strategica dell'ente) | Max 20 punti | Elevata | 20 |
| | | Significativa | 15 |
| | | Media | 10 |
| | | Limitata | 5 |

Sono previste le seguenti 4 FASCE DI POSIZIONE DIRIGENZIALE, a cui collegare i diversi valori della retribuzione di posizione:

| POSIZIONE DIRIGENZIALE | Punteggio | € retribuzione di posizione annua x 13 mensilità |
|-------------------------------|------------------|---|
| Fascia A | da 91 a 100 | € 36.000 |
| Fascia B | da 71 a 90 | € 33.000 |
| Fascia C | da 51 a 70 | € 30.000 |
| Fascia D | fino a 50 | € 27.000 |

Eventuali residui incrementano il fondo destinato alla retribuzione di risultato dei Dirigenti. Sono fatti salvi, in ogni caso, i necessari correttivi per assicurare il rispetto della percentuale minima di risorse finanziarie da destinare al fondo retribuzione di risultato dei dirigenti stabilita dalla legge o dai CCNL e per l'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia economica.

.....