



Città di TARANTO

CRITERI per LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Art. 1 – Oggetto.....	2
Art. 2 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione	2
Art. 3 - Pesatura delle Posizioni Dirigenziali.....	2
Art. 4 – Rideterminazione delle Posizioni Dirigenziali	4
Art. 5 –Norme Finali	4
ALLEGATO “A” - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative	5

Art. 1 – Oggetto

1. Le posizioni dirigenziali sono graduate ai fini dell'attribuzione delle relative responsabilità e del trattamento economico, tenendo conto di parametri connessi alla:
 - collocazione nella struttura
 - complessità organizzativa
 - responsabilità gestionale interna ed esterna
2. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
3. Poiché la valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli dirigenti, alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze. L'individuazione delle posizioni dirigenziali è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

Art. 2 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione dirigenziale è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A), con articolazione nelle seguenti 4 fasce di attribuzione:

Fascia	Misura della Retribuzione di posizione
A	Max previsto da norme contrattuali
B	80% del Max previsto da norme contrattuali
C	65% del Max previsto da norme contrattuali
D	Min previsto da norme contrattuali

Art. 3 - Pesatura delle Posizioni Dirigenziali

1. La definizione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione è effettuata dalla Giunta Comunale con proprio atto, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in relazione alle informazioni ed indagini rilevate dagli strumenti della programmazione, dal controllo di gestione e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Ente.
2. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
3. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni dirigenziali o della costituzione di Unità di Progetto, si provvede contestualmente alla loro graduazione.
4. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rispetto ai criteri stabiliti dal sistema di valutazione o a seguito di modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente.

5. Come evidenziato nell'allegato i fattori di valutazione sono 3:

- A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;**
- B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;**
- C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE.**

I tre fattori di valutazione sono poi suddivisi in 9 sotto-fattori. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 9 sotto-fattori di valutazione. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili nell'apposito fondo.

Nel seguente prospetto sono indicate le modalità di correlazione tra il punteggio attribuito a ciascuna posizione e la relativa fascia retributiva:

Fascia A	700 punti e oltre
Fascia B	Da 600 a 699 punti
Fascia C	Da 500 a 599 punti
Fascia D	Meno di 500 punti

A ciascuna delle quattro fasce corrisponderà pertanto una diversa Retribuzione di Posizione secondo quanto previsto all'art.3.

Nel seguente prospetto è riportata una descrizione dei contenuti dei singoli parametri di valutazione:

- I. Sotto-fattore **A1 - GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE:** Valuta l'autonomia della posizione dirigenziale in relazione alla sua collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente ed alla presenza di eventuali dirigenti sovraordinati.
- II. Sotto-fattore **A2 - GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI:** Valuta l'autonomia della posizione dirigenziale in relazione alla tipologia di attività previste per la stessa.
- III. Sotto-fattore **A3 - GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE:** Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni assegnate (giuridico-amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, tecniche, ecc.).
- IV. Sotto-fattore **A4 - VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE:** Rileva il grado di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'Ente, individuando il livello di rilevanza che le aree di intervento assegnate assumono in tale contest
- V. Sotto-fattore **B1 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE:** Valuta il livello di difficoltà che la posizione dirigenziale viene ad avere nella gestione delle relazioni interne dell'Ente.

- VI. Sotto-fattore **B2 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE**: Valuta il livello di complessità della struttura, con particolare riferimento all'incidenza dei rapporti con l'utenza esterna.
- VII. Sotto-fattore **B3 - CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE**: Rileva il grado di complessità organizzativa in base al numero dei dipendenti assegnati alla posizione dirigenziale.
- VIII. Sotto-fattore **C1 - RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)**: Valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di gestione delle stesse, riferita sia alle entrate che alle spese.
- IX. Sotto-fattore **C2 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**: Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie.

Per la determinazione del punteggio finale, determinante della fascia di attribuzione, la sommatoria dei punteggi attribuiti secondo i 9 parametri sopra esposti viene a sua volta moltiplicata per il **parametro "plus"**, rappresentato nell'allegato A). Tale parametro è un moltiplicatore finale che viene utilizzato esclusivamente per le posizioni alle quali sono attribuite responsabilità di progetti che abbiano particolare valore strategico. Esso consiste in un moltiplicatore che incrementa il valore finale (da 1 a 1,3).

Art. 4 – Rideterminazione delle Posizioni Dirigenziali

1. In caso di brevi assenze, comunque non superiori ai 90 giorni, i responsabili di Posizioni Dirigenziali sono tenuti a sostituirsi reciprocamente senza che quest'ultima circostanza muti la generale struttura organizzativa dell'Ente. La sostituzione effettiva sarà determinata, di volta in volta, tramite provvedimento del Sindaco su proposta del Direttore Generale, se nominato, o del Segretario Generale. Tali sostituzioni non daranno luogo ad incrementi delle rispettive indennità di posizione.
2. In caso di rilevante modificazione delle attribuzioni del settore di riferimento, o in caso di sostituzione che si protragga per un periodo superiore ai 90 giorni, si provvederà alla rideterminazione della graduazione delle rispettive mutate posizioni.

Art. 5 – Norme Finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo e sarà applicato, ai fini della retribuzione di posizione, già a partire dall'esercizio finanziario 2015.

Graduazione delle posizioni dirigenziali					Settore x
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scala di valutazione	Punteggio
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	Alto=100	
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	Medio=80	
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	Basso=60	
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Alto=100	
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Medio=80	
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è modesta	Basso=60	
	A3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	100	Specificità della prestazione professionale richiesta, per la quale siano necessarie competenze difficilmente reperibili sul mercato. Necessità di interpretazioni ed analisi originali	Elevata=100	
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo	Media=80	
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	Bassa=60	
	A4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	50	Attività finalizzate all'attivazione e al rafforzamento del collegamento e della comunicazione fra l'Ente ed i suoi interlocutori esterni	Elevata=50	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	Media=30	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	Bassa=10	
		TOTALE - FATTORE "A"	350		

Graduazione delle posizioni organizzative					<i>Settore x</i>
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scala di valutazione	Punteggio
B) Complessità organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	Alta=50	
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	Media=30	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno del settore	Bassa=10	
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni, e l'andamento stesso del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	Alta=100	
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni.	Media=80	
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	Bassa=60	
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot. liv. D x 1) + (tot liv. C x 0,6) + (tot liv. B x0,4) + (tot liv. A x 0,3))	Elevata=100	
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente	Media=80	
			Risorse umane gestite inferiori al 10% del totale "pesato" dell'Ente	Ridotta=60	
TOTALE - FATTORE "B"		250			

C) Responsabilità Gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	Elevate=100		
			Risorse economico finanziarie gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	Media=80		
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	Ridotte=60		
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	Elevata=100		
			Quadro normativo in evoluzione	Media=80		
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	Bassa=60		
	TOTALE - FATTORE "C"		200			
	Fattore "PLUS"			fattore moltiplicativo di valore compreso tra 1 e 1,3		
	TOTALE - COMPLESSIVO ("A"+"B"+"C") x Fattore "PLUS"		800			