



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri e Roccastrada

ALLEGATO C

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'UNIONE DEI COMUNI MONTANA COLLINE METALLIFERE -

1. Premessa

Il presente documento si propone di definire il sistema per la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle P.O. dell'Unione dei Comuni montana Colline Metallifere, al fine di formulare un giudizio di sintesi, fondato e credibile, sul peso e la rilevanza che esse assumono nell'organigramma dell'Ente.

La graduazione è propedeutica alla definizione dei valori di retribuzione di posizione dei titolari di ciascun incarico, come prescritto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, entro il range di valori minimo e massimo dallo stesso contratto individuato.

Il sistema prevede tre momenti logici:

- **analisi** della posizione di responsabilità, con riguardo alla sua consistenza nell'organizzazione e per la funzionalità dei processi di produzione dell'Ente, valorizzando parametri relativi alle risorse impiegate, al budget attribuito, alla complessità della gestione e alla rilevanza del sistema di relazioni interne ed esterne che la struttura deve presidiare;
- **valutazione** della posizione e delle sue caratteristiche strutturali. È esclusa l'analisi delle caratteristiche della persona temporaneamente chiamata a coprirla;
- **graduazione**: valorizzazione dei parametri valutativi all'interno di una scala di punteggi la cui combinazione sintetizza con un fattore numerico il peso monetario che la posizione ha nell'ambito della struttura dell'Ente.

2. Criteri per la graduazione

La graduazione prende in considerazione i seguenti macro-fattori:

- la **complessità direzionale**: in che misura l'attività di responsabile si presenta complessa ed impegnativa a causa della dimensione organizzativa gestita, dei volumi di lavoro assicurati, della varietà e numerosità dei processi affidati, della necessità di gestire relazioni interne o esterne con una componente antagonista e potenzialmente conflittuale;
- la **complessità decisionale**: in che misura è impegnativa e complessa l'attività decisionale a causa di un contesto normativo incerto ed ambiguo, soggetto a variazioni continue o di un contesto tecnico che richiede competenze profonde ed aggiornamento costante;
- la **responsabilità**: quanto è elevato il rischio di incorrere in responsabilità per danno erariale ovvero il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, in quanto gli stessi si presentano difficili da raggiungere e molto sfidanti.

3. Ponderazione dei criteri

Macro-fattori	Fattori	Ponderazione
COMPLESSITA' DIREZIONALE	Dimensione organizzativa gestita	10%
	Volumi di lavoro assicurati	10%
	Varietà/numerosità dei processi affidati	10%
	Relazioni con componente antagonista o potenzialmente conflittuale	10%

SubTotale		40%
COMPLESSITA' DECISIONALE	Incertezza e ambiguità del contesto normativo	10%
	Profondità delle competenze richieste e necessità di aggiornamento	10%
SubTotale		20%
RESPONSABILITA'	Rischio danno erariale	20%
	Responsabilità gestionale: complessità delle funzioni affidate e grado di precisione degli impegni assunti in termini di risultato	20%
SubTotale		40%
Totale		100%

4. Scheda per la graduazione

La graduazione viene effettuata attraverso la scheda di seguito presentata.

Il punteggio di graduazione viene espresso in centesimi (100/100 è il massimo attribuibile).

Per ciascun macro-fattore e fattore si attribuisce un punteggio massimo. Il massimo attribuibile per ciascuno di essi riflette la ponderazione attribuita nel paragrafo 3.

Posizione di responsabilità

Denominazione

Analisi

Valutazione

Macro-fattori	Fattori	Punti
COMPLESSITA' DIREZIONALE	Dimensione organizzativa gestita (max 10 punti)	
	Volumi di lavoro assicurati (max 10 punti)	
	Varietà/numerosità dei processi affidati (max 10 punti)	
	Relazioni con componente antagonistica o potenzialmente conflittuale (max 10 punti)	

SubTotale		
COMPLESSITA' DECISIONALE	Incertezza e ambiguità del contesto normativo (max 10 punti)	
	Profondità competenze richieste e necessità aggiornamento (max 10 punti)	
SubTotale		
RESPONSABILITA'	Rischio danno erariale (max 20 punti)	
	Responsabilità gestionale: complessità delle funzioni affidate e grado di precisione degli impegni assunti in termini di risultato (max 20 punti)	
SubTotale		
Totale		

5. Graduazione retribuzione di posizione

Il passaggio dai “punti” ai “valori retributivi” avviene sulla base delle risorse attribuite al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'Ente dovrà definire a monte, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale, il budget complessivamente destinato al pagamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.

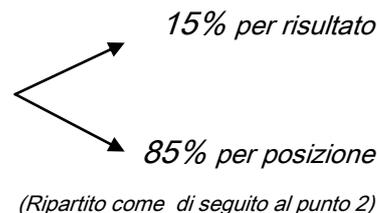
L'ente destina alla retribuzione di risultato una quota percentuale, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale, delle risorse complessive del trattamento economico accessorio comprendente retribuzione di posizione e di risultato.

Nella destinazione delle risorse dovrà tenere conto anche delle posizioni presenti nell'organigramma dell'Ente, ma non coperte.

Il budget destinato alla retribuzione di posizione, derivato dalla budget complessivo decurtato di una quota percentuale per indennità di risultato, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale e delle disposizioni della Giunta Esecutiva, diviso per il numero totale dei punti attribuiti definisce il cosiddetto "valore punto", per l'esito della valutazione.

Esempio:

1. Quota complessiva Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato



Fondo (somma posizione e risultato)	€	58.823,52
Per Risultato=15% di 58.823,52	€	8.823,52
Per Posizione	€	50.000,00

Se l'Ente ha tre figure Dirigenziali o posizioni di Categoria D, la prima (posizione A) con punteggio di 95, la seconda (posizione B) con punteggio di 80, la terza (posizione C) con punteggio di 75, il totale dei punti attribuiti è $95 + 80 + 75 = 250$.

Con un budget complessivo per la posizione di 50.000,00 Euro risulta un valore punto di 200,00 Euro ($50.000,00 \div 250 = € 200,00$).

Per il corretto calcolo della retribuzione di posizione annua si devono applicare i range relativi al valore della retribuzione di posizione individuati dai CCNL di riferimento come di seguito indicato:

- *Posizioni dirigenziali: valore minimo di € 11.533,17 e nel valore massimo di € 45.102,87 (art. 16, comma 3, del CCNL del 22.2.2010 e ss.mm.)*
- *Posizioni organizzative Categoria D: valore minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 (art. 15 del Ccnl del 21.5.2018)*

Per ottenere il valore della retribuzione di posizione annua, fermo restano il range di riferimento di cui sopra, il valore punto deve essere moltiplicato per i punti di ciascuna posizione. In presenza di un valore economico di posizione superiore al valore massimo stabilito dal Ccnl, derivato dal calcolo del punteggio più alto ottenuto dalla valutazione moltiplicato per il valore punto, verranno riparametrati ad esso tutti i valori di retribuzione delle altre posizioni organizzative.

Esempio:

- **Range Posizioni dirigenziali**

Il Dirigente Posizione A, otterrebbe una retribuzione di posizione di Euro 19.000,00 (= 95 × 200) .

Il Dirigente Posizione B, ottiene una retribuzione di posizione di 16.000,00 Euro (= 80 × 200).

Il Dirigente Posizione C, ottiene una retribuzione di posizione di 15.000,00 Euro (= 75 × 200).

*Nota: Nel caso di una unica figura Dirigenziale, ad esempio (posizione A) con punteggio di 95; con un budget complessivo per la posizione di 50.000,00 Euro risulta un valore punto di 526,31 Euro (50.000,00 ÷ 95 = € 526,31). Il Dirigente Posizione A otterrebbe in questo caso una retribuzione di posizione di Euro 50.000,00 (95 * € 526,31), ma gli viene attribuito il valore massimo contrattuale di Euro 45.102,87.*

- **Range Posizioni organizzative Categoria D**

La posizione A, otterrebbe una retribuzione di posizione di Euro 19.000,00 (= 95 × 200), valore superiore al limite massimo pari ad € 16.000,00

La posizione B, otterrebbe una retribuzione di posizione di 16.000,00 Euro (= 80 × 200).

La posizione C, otterrebbe una retribuzione di posizione di 15.000,00 Euro (= 75 × 200).

Applicando la riparametrazione tra il valore di retribuzione massimo ed il punteggio massimo e gli altri punteggi, ne deriva:

La posizione A, ottiene il valore di retribuzione massimo pari ad € 16.000,00 (valore MAX)

La posizione B, ottiene una retribuzione di posizione di € 13.473,68 (B= valoreMax/A punti*B punti)

La posizione C, ottiene una retribuzione di posizione di € 12.631,57(C= valoreMax/A punti*C punti)

Il medesimo esempio è proponibile in ipotesi di posizioni di responsabilità, tutte o solo alcune, coperte da personale di Categorie professionali inferiori ex art. 13 c. 2 CCNL, tenuto conto che il range del valore della retribuzione di posizione è da Euro 3.000,00 ad Euro 9.500,00.

6. Retribuzione di risultato per incarichi dirigenziali ad interim.

In ipotesi di incarichi dirigenziali ad interim, al dirigente spetta la retribuzione di risultato in importo di valore massimo compreso tra il 15% ed il 30% (determinato in sede di contrattazione collettiva integrativa) del valore economico della retribuzione di posizione

prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, secondo il sistema di valutazione e sempre nel limite del budget complessivo destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali.

7. Retribuzione di risultato per incarichi ad interim delle P.O.

In ipotesi di incarichi di posizione organizzativa conferiti ad interim ad altro lavoratore già titolare di P.O., al medesimo è riconosciuto, ai sensi del comma 6 dell'art. 15 del vigente CCNL, il valore della retribuzione di risultato nella percentuale del 20% della retribuzione di posizione della posizione coperta ad interim per un periodo massimo di 8 mesi e nella percentuale del 25% se l'incarico ecceda tale periodo.

8. Retribuzione di risultato per incarichi di P.O. di Unità Funzionali Autonome

Al personale dei Comuni membri o convenzionati, incaricato di Posizione Organizzativa nel Comune di appartenenza, qualora venga assegnato a tempo parziale all'Unione e venga anche incaricato della Posizione Organizzativa di Unità Funzionale Autonoma dell'Unione, è riconosciuta la retribuzione di risultato secondo il sistema di valutazione, tenendo conto del periodo di incarico all'Unione e della prestazione oraria sett.le risultante dagli atti di assegnazione, della vigente contrattazione collettiva integrativa dell'Unione, delle risultanze della valutazione annuale e nel limite delle risorse a tal fine stanziato complessivamente e annualmente per l'Ente.