

## **Comune di Montepulciano**

---

### **Proposta metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione**

## Riferimenti normativi

### Il testo unico sul pubblico impiego

L'art. 24 del decreto legislativo 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 29/93, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce: La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti.

La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

### Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**:

- a) lo svolgimento di **funzioni di direzione** di unità organizzative di **particolare complessità**, caratterizzate da **elevato grado di autonomia** gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di **alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad **elevata qualificazione professionale o di responsabilità**, risultanti dal curriculum.

### Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri".
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
  - a. Rilevanza organizzativa
  - b. la complessità organizzativa
  - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
  - d. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della “pesatura”, **delle posizioni di cui alla lett. a) dell’art. 13 ( che comportano funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa del CCNL la metodologia) si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.**

Tale struttura consente all’amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all’interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall’amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	35
b. funzione di direzione	30
c. responsabilità e complessità gestionale	25
d. dimensione economica	10
Totale	100

**Rilevanza organizzativa (max punti 35)**

L’ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell’Ente :

**Rilascio pareri (max punti 12 )**

L’ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti dell’esterno e degli altri settori dell’Ente :

Tipologia	Si/No	Punteggio da attribuire
Parere tecnico e contabile		5
Parere tecnico		4
Apposizione di Visto (attestazione di copertura finanziaria)		3

**Numero dei servizi (max punti 11)**

Il peso viene ricavato dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione come da organigramma , in rapporto con il numero complessivo di servizi dell’ente.

n. servizi area	Range/intervallo	Punteggio da attribuire
n. servizi assegnati all’area come da organigramma approvato	Fino a 2	3
	Da 3 a a 10	8
	Da 11 a 20	11

### Numero dipendenti (max punti 12 )

Il peso viene ricavato dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente.

	Range/intervallo	Punteggio da attribuire
n. dipendenti assegnati all'area (compresi comandi e tempi determinati ed esclusi responsabile )	Fino a 5	2
	Da 6 a 10	6
	Da 11 a 20	7
	Da 21 e oltre	12

### la funzione di direzione (max punti 30)

Si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

#### Trasversalità ed eterogeneità

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 20
La posizione richiede eterogeneità	Punti 10
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 5

#### Professionalità e specializzazione

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 3
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 1

### Responsabilità e complessità gestionale (max 25 punti)

La responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate e formalmente assegnate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale compresi incarichi speciali .

	Sì/no	Punteggio
<b>Vicesegretario</b>		10
<b>Responsabile Ufficio Procedimenti Disciplinare</b>		5
<b>Datore di lavoro</b>		10
<b>Attività di controllo</b>		3
<b>Attività di progettazione tecnica</b>		3
<b>Attività di programmazione</b>		3
<b>Relazioni con imprese o professionisti</b>		1
<b>Attività di regolamentazione</b>		1
<b>Comandante PM</b>		6
<b>Attività di tipo sanzionatorio</b>		1
<b>Attività contrattuale</b>		1
<b>Gestione del Contenzioso</b>		1
<b>Trattamento dati ed informazioni privacy</b>		1
<b>Responsabili della Transizione Digitale</b>		3
<b>Pianificazione territorio</b>		5

**Dimensione economica (max 10 punti)**

Tale dimensione viene così articolata:

**per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziati dall'intero ente e le somme stanziati direttamente riferibili alla posizione**

- a) **Spesa titolo I** - Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendenti da input della giunta o carattere di obbligatorietà
- b) **Spesa titolo II** - Contiene le spese in conto capitale e non sempre esprime una responsabilità diretta, anche in relazione alla differenza tra gli investimenti e la dimensione della soglia europea
- c) **Entrata titolo I** - Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità
- d) **Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc.
- e) **Entrata titolo IV** - Fa riferimento ai contributi in conto capitale e agli oneri di urbanizzazione
- f) **Entrata titolo V** - riguarda la dimensione relativa all'accensione di prestiti

**fasce di retribuzione delle posizioni**

**In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:**

	fascia	retribuzione	
1	fino a 30	5.000,00	
2	da 31 a 35	7.000,00	
3	da 36 a 40	8.000,00	
4	Da 41 a 45	9.500,00	
5	Da 46 a 50	10.500,00	
6	da 51 a 65	13.000,00	
8	Da 65 a 80	13.500,00	
9	Da 81 a 85	14.500,00	
10	Da 86 a 90	15.000,00	
11	Da 91 a 100	16.000,00	

**Relativamente alle posizioni di cui all'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali lett. b) che prevedono lo svolgimento con contenuti di alta professionalità la graduazione avviene secondo i seguenti parametri sulla base curriculum .**

**Pesatura A.P.**

Descrizione delle "alte professionalità" con compiti di elevato prodotto e risultato della funzione assegnata	Punteggi attribuibili		Punteggio da attribuire
	Condizioni	Punteggio	
1. Specifica Professionalità	Alta specializzazione (es. Ingegnere funzione tecnica, Informatico, Avvocato, Albi Professionali, Master e titoli specilistici universitari )	8	<b>max 8</b>
2. Tipo di attività svolta	Una fra le seguenti attiività: di supporto amministrativo, di controllo e di progettazione tecnica	2	<b>max 8</b>
	Almeno due due fra le seguenti: di controllo, di progettazione tecnica e supporto amministrativo	4	
	Tutte e tre le seguenti attività Attività di controllo, di progettazione tecnica e supporto amministrativo	8	
Totale			<b>max. 16</b>

L'indennità di posizione di ciascuna AP sarà calcolata per moltiplicando il numero dei punti attribuiti per 1.000,00 euro.

L'individuazione del titolare dell'A.P. avviene sulla base delle esperienze maturate all'interno dell'Ente e delle professionalità specifiche evidenziate e con Decreto Sindacale.

Ai sensi dell'art. 15 del CCNL del comparto Funzioni locali nell'ipotesi di incarichi ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa per la durata dello stesso è attribuito un ulteriore importo nelle seguenti misure in percentuale al valore economico della retribuzione di posizione oggetto dell'incarico ad interim:

	Durata incarico ad interim	% retribuzione posizione incarico
1	Fino a 30 giorni	15%
2	da 31 a 60 giorni	18%
3	Da 60 a 90 giorni	20%
4	Da 91 gg. e oltre	25%

Non rientrano tra gli incarichi ad interim le attribuzioni di funzioni vicarie per semplici ragioni sostitutive e per garantire la continuità dell'attività ordinaria.

\*\*\*\*\*