



Provincia di Foggia

**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE DEI DIRIGENTI**

approvato con delibera del Presidente n. 147 del 19/8/2024

SOMMARIO

Premessa.....	2
1 Pesatura delle posizioni dirigenziali.....	3
2 Determinazione della retribuzione di posizione.....	4
3 Incarichi ad interim.....	5
4 Disposizioni transitorie e finali.....	5
Tabella A.....	6

PREMESSA

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, e ne disciplina l'applicazione al fine di determinare la retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio presso l'Ente.

La retribuzione di posizione è una componente della retribuzione della dirigenza. L'art. 42, comma 1 e 2, del CCNL 16 luglio 2024 dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, prevede che:

- *Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6, la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina.*
- *Ai fini della differenziazione di cui al comma 1, gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, previo confronto sui relativi criteri ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).*

1. PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. Le posizioni dirigenziali dell'Ente sono pesate con un punteggio numerico con valore massimo pari a 100, tenuto conto dei seguenti fattori:

- a) **complessità organizzativa:** fattore che tiene conto delle risorse umane e finanziarie gestite, dell'eterogeneità delle attività svolte e del mutare del contesto normativo ed organizzativo di riferimento.
- b) **responsabilità interne ed esterne:** fattore che tiene conto del livello di responsabilità associato al ruolo da ricoprire (grado di rischio, di autonomia e di discrezionalità) sulla base dei principi inderogabili di assunzione dei poteri e delle responsabilità previsti dal D. Lgs 165/2001 e dal D.Lgs 267/2000;
- c) **relazioni:** fattore che tiene conto la complessità dei rapporti interni, esterni e negoziali da gestire;
- d) **strategicità:** fattore che tiene conto della funzione strategica della posizione in rapporto al programma di mandato dell'amministrazione, che rappresenta, cioè, la rilevanza che ciascuna posizione assume per la realizzazione degli impegni programmatici dell'Amministrazione contenuti nel programma di mandato e negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

2. Ai fattori di cui al comma precedente, vengono associati i punteggi attribuibili come da seguente tabella, nella quale sono inoltre specificati:

- a) il punteggio minimo e massimo complessivo corrispondente al fattore;
- b) il soggetto valutatore, cioè il soggetto (o i soggetti, se più di uno), al quale spetta il compito di valutare, per ogni criterio, il punteggio da attribuire alla posizione.

I soggetti valutatori sono il "Nucleo di valutazione", inteso come l'organismo al quale l'Ente affida le funzioni di controllo che il D. Lgs 150/2009 individua in capo all'Organismo indipendente di

valutazione, e il Sindaco. Le funzioni e i compiti affidati dall'Ente al Nucleo di valutazione sono specificati in apposito regolamento.

Fattori di valutazione	Punteggio	Soggetto valutatore
Complessità organizzativa	da 10 a 30	Nucleo di valutazione
Responsabilità interne ed esterne	da 8 a 20	Nucleo di valutazione
Relazioni	da 6 a 15	Nucleo di valutazione
Strategicità	da 15 a 35	Nucleo di valutazione, sentito il Sindaco

3. I fattori di cui al comma precedente sono ulteriormente suddivisi in parametri di valutazione, ai quali corrispondono specifici elementi di valutazione e relativi punteggi, come da allegata tabella A.
4. Il peso della posizione dirigenziale è determinato sommando tutti i punteggi corrispondenti agli elementi di valutazione, come valutati dal soggetto valutatore, o come risultanti dai dati oggettivi relativi al personale assegnato alla struttura organizzativa e alle risorse finanziarie gestite dalla stessa.
5. La pesatura delle posizioni dirigenziali, ai fini della successiva determinazione della retribuzione di posizione, è effettuata annualmente, entro i 30 giorni successivi all'approvazione del PEG dell'Ente, con vigenza al 1 gennaio dell'anno. La determinazione dei valori oggettivi degli elementi di valutazione di cui alla tabella A è effettuata in riferimento alla stessa data di vigenza del PEG. Non sono effettuate revisioni della pesatura in caso di modifiche al PEG in corso d'anno.
6. La pesatura delle posizioni dirigenziali è inoltre effettuata in seguito a modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente che comportino, a giudizio dell'amministrazione, significativi cambiamenti negli elementi di valutazione delle posizioni.
7. La retribuzione di posizione, e conseguente retribuzione di risultato, determinata come da presente regolamento, si deve considerare applicata dalla data (data di vigenza) in cui si verificano le circostanze previste nei precedenti commi 5 e 6.

2. DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti dell'Ente è determinata con criterio direttamente proporzionale rispetto al valore massimo previsto dal C.C.N.L. fatti salvi i seguenti casi:
 - a. per pesature superiori a 90 punti, salvo riformulazioni della macro-struttura dell'ente, il trattamento di posizione è determinato in misura pari al valore massimo;
 - b. per pesature inferiori a 50 punti, salvo riformulazioni della macro-struttura dell'ente, il trattamento di posizione è determinato in misura fissa e pari ad $\frac{1}{3}$ del valore massimo.

I valori si intendono riferiti ad un anno solare e vengono ridotti in proporzione in caso di periodi di servizio inferiori.

2. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione sono rese disponibili all'interno del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 57 del CCNL 17 dicembre 2020 e tenuto conto delle previsioni dell'art. 42 del CCNL 16 luglio 2024.
3. La retribuzione di risultato è calcolata, a partire dalla retribuzione di posizione, in base a quanto previsto nell'art. 57, comma 3, del CCNL 17 dicembre 2020 e tenuto conto delle previsioni dell'art. 23 del CCNL 16 luglio 2024. La percentuale di cui ai citati art. 57, comma 3 e art. 23, comma 2, dei differenti CCNL, sono definite in sede di contrattazione integrativa con le organizzazioni sindacali.
4. Nel caso in cui le risorse disponibili nel Fondo di cui al precedente comma 2 fossero inferiori al totale delle retribuzioni di posizione e di risultato attribuite in base a quanto disposto dal precedente comma 1 e a quanto, di conseguenza, previsto al precedente comma 3, gli importi da erogare dovranno essere opportunamente ridimensionati, con la procedura di cui alla tabella del presente regolamento. La procedura di ridimensionamento non si applica nel caso in cui, in ragione di incarichi ad interim, periodi di servizio inferiori all'anno o altre cause, l'importo totale delle retribuzioni effettivamente erogate, o da erogarsi, nel corso dell'anno risulti comunque inferiore o uguale alle risorse disponibili nel Fondo.

3. INCARICHI AD INTERIM

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

4. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. In quanto applicabili, i riferimenti a specifici articoli dei vigenti CCNL si intendono estesi anche agli articoli con analogo contenuto, seppur con diversa numerazione, dei CCNL stipulati in futuro.
2. Il presente regolamento verrà applicato a partire dal 01 gennaio 2024 e comunque dalla data di approvazione del bilancio di previsione successivo alla sua entrata in vigore, se precedente al 01 gennaio 2024.

TABELLA A

Tabella A			
Fattori	Parametri di valutazione	Elementi di valutazione	Punti
Responsabilità Interne ed esterne	Personale assegnato Personale in dotazione alla struttura organizzativa.	≤ 14 dipendenti	5
		> 14 dipendenti	10
	Risorse finanziarie gestite Totale entrate e uscite bilancio di previsione	< € 3 M	5
		≥ € 3 M	10
	Eterogeneità funzioni assegnate Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di funzioni attività plurime e non omogenee	media	1
		significativa	3
		rilevante	4
		elevata	5
	Variabilità del contesto di riferimento Complessità per mancanza di stabilità del sistema normativo, organizzativo, tecnologico	media	1
		significativa	3
		rilevante	4
		elevata	5

	Responsabilità giuridico - formale Responsabilità amministrativa e contabile, civile, penale, verso cui risulta esposta la posizione dirigenziale	media	4
		significativa	6
		rilevante	8
		elevata	10
	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	5
		significativa	6
		rilevante	8
		elevata	10
Relazioni	Relazioni interne Complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all’interno dell’Ente con gli altri dipartimenti e con gli organi politici. Trasversalità delle attività, dei progetti e degli obiettivi	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	Rilevanza strategica per l’Amministrazione Valorizzazione delle posizioni dirigenziali alle quali sono attribuite funzioni di valore strategico in relazione agli obiettivi e alle priorità dell’Amministrazione	media	Da 1 a 15
		significativa	Da 16 a 22
		rilevante	Da 23 a 26
		elevata	Da 27 a 35