

**SISTEMA PER LA PESATURA  
DELLE POSIZIONI  
DIRIGENZIALI**

## Premessa

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente si pone le seguenti finalità :

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso che rifletta le sue caratteristiche intrinseche;
- ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo (art. 27 c. 2 CCNL Area Dirigenza del 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.2.2006,) che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve tenere conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Il processo di graduazione prevede un confronto analitico e sistematico delle caratteristiche di ogni posizione rispetto a specifici fattori di valutazione, e ha come risultato l'attribuzione di un punteggio finale.

### La metodologia per la pesatura delle posizioni Dirigenziali

Il sistema di misurazione e valutazione della posizione dirigenziale consente di descrivere la funzione di ciascuna di esse all'interno dell'organizzazione, ossia l'insieme dei processi e delle funzioni assegnate, la sua dimensione, l'insieme dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività, la sua complessità organizzativa, il livello delle responsabilità e delle relazioni, nonché la rilevanza strategica che esse rivestono rispetto alle altre in relazione alle scelte politiche e di indirizzo che l'amministrazione intende perseguire.

La graduazione va effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede:

- l'esplicitazione di fattori di valutazione;
- l'attribuzione di punti a ciascun fattore di valutazione;
- l'assegnazione di un punteggio per ciascuno dei parametri in cui si articola il fattore di valutazione.

Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali si basa su tre fattori generali di valutazione individuati nella scheda di pesatura ( All. A):

- **collocazione nella struttura:** Il fattore individua la posizione della struttura dirigenziale nell'organigramma dell'Ente, evidenziandone la sua collocazione all'interno del sistema funzionale con lo scopo di valutare il grado di complessità derivante dalle funzioni decisionali, di coordinamento e di pianificazione operativa, nonché dal sistema delle relazioni connesse al ruolo. Il modello organizzativo della Provincia di Campobasso, in base alla Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 36 del 23.10.2019, è articolato secondo questa scala di gerarchia: 1) settori 2) servizi
- **complessità organizzativa:** si manifesta nella molteplicità delle situazioni da fronteggiare e da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni.
- **responsabilità:** deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo assunto dalla posizione; è connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane affidate,

aZlla quantità delle risorse finanziarie assegnate e gestite ed al grado di esposizione giuridica e finanziaria.

Al fattore **collocazione nella struttura** viene assegnato un massimo di **30 punti**

Al fattore **complessità organizzativa** viene assegnato un massimo di **30 punti**.

Al fattore **responsabilità** viene assegnato un massimo di **40 punti**.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a **100**.

In ogni caso, in ossequio ai vigenti orientamenti applicativi ARAN (cfr All\_116\_Orientamenti\_Applicativi), al dirigente incaricato delle funzioni di Vice Segretario generale dell'Ente, in aggiunta al proprio più ampio incarico dirigenziale – gestionale, è attribuita una maggiorazione dell'indennità di posizione, da definirsi all'esito delle necessarie procedure valutative, pari:

1. Al 2.% dell'indennità stessa, ove al Segretario Generale non siano stati attribuiti ulteriori incarichi oltre quelli previsti dall'art. 97 del D. Lgs. N. 267/2000
2. al 4% dell'indennità stessa, ove al Segretario Generale, oltre agli incarichi previsti dall'art. 97 del D. Lgs. N. 267/2000, sino attribuiti ulteriori incarichi di responsabilità ad interim ex art. 107 del D. Lgs. N. 267/2000

#### **A) Fattore collocazione nella struttura**

- **Articolazione dell'attività**

Si riferisce alla complessità ed alla trasversalità delle attività svolte all'interno dell'amministrazione attuate mediante funzioni di coordinamento e supervisione anche programmatiche previsti da atti/strumenti legislativamente previsti

##### **Indicatore**

Bassa	Basso numero di attività/strum.programmazione (< media)	punti 5
Media	Medio numero di attività/strum.programmazione (= media)	punti 10
Alta	Elevato numero di attività/strum.programmazione (> media)	punti 15

- **Complessità relazionale**

Si riferisce alle relazioni che la posizione intrattiene con altre strutture organizzative dell'Ente e con altre Amministrazioni Pubbliche o soggetti incaricati di pubblico servizio nell'ambito dei procedimenti o dei processi assegnati.

##### **Indicatore**

Bassa	Relazioni di contenuta rilevanza	punti 5
Media	Relazioni di media rilevanza	punti 10
Alta	Relazioni di elevata rilevanza	punti 15

#### **B) Fattore complessità organizzativa**

- **Complessità della materia/Professionalità**

Esprime la complessità che insiste sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo ed alla connessa attività di studio e di ricerca necessaria. Valuta il livello di complessità/dinamicità della normativa, in evoluzione o sottoposta a ripetute modificazioni, da consultare nel normale svolgimento delle attività, nonché funzioni e competenze di nuova attribuzione.

<b>Indicatore</b>		
Bassa	Quadro normativo in evoluzione	punti 5
Media	Quadro normativo in forte evoluzione	punti 10
Alta	Quadro normativo pluridisciplinare con rilevante evoluzione	punti 15

- **Strategicità**

Si riferisce alla complessità derivante dalla gestione di attività ritenute determinanti e di particolare rilievo dall'Amministrazione. Valuta il ruolo rivestito dalla posizione all'interno dell'Amministrazione in termini di interconnessione con l'organo politico.

<b>Indicatore</b>		
Bassa	Attività con contenuto grado di strategicità	punti 5
Media	Attività con medio grado di strategicità	punti 10
Alta	Attività con elevato grado di strategicità	punti 15

### C) **Fattore responsabilità**

- **Risorse umane**

Si riferisce alla responsabilità e complessità derivante dalla gestione delle risorse umane di categoria C e D affidate alla posizione.

<b>Indicatore</b>		
Bassa	Grado contenuto (< media)	punti 10
Media	Grado medio (= media)	punti 15
Alta	Grado elevato (> media)	punti 20

- **Risorse economiche**

Si riferisce al grado di responsabilità finanziaria ed economica connesso all'entità delle risorse annualmente affidate alla posizione. Valuta l'entità delle spese assegnate alla posizione in sede di PEG, nonché degli obiettivi di entrata.

<b>Indicatore</b>		
Bassa	Basso volume di risorse (< media)	punti 10
Media	Medio volume di risorse (= media)	punti 15
Alta	Elevato volume di risorse (> media)	punti 20

## **Procedimento per la pesatura delle posizioni**

L'iter istruttorio di pesatura delle posizioni dirigenziali fa capo al Nucleo di valutazione e si articola nel modo seguente:

- rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura;
- valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni parametro di valutazione;
- attribuzione dei punteggi complessivi e definizione della graduazione;
- pesatura della posizione.

### ***Rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura***

E' diretta a raccogliere i dati e le informazioni necessarie per conoscere i contenuti della posizione in ordine a complessità organizzativa e responsabilità.

A tal fine Nucleo di Valutazione si avvarrà del supporto della segreteria del Nucleo che provvederà alla raccolta ed elaborazione dei dati necessari, redigendo una scheda di rilevazione dati da far compilare ai singoli dirigenti.

### ***Valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni parametro di valutazione***

E' finalizzata alla valutazione degli elementi raccolti per giungere all'attribuzione di un punteggio rispetto a ciascun parametro di valutazione.

La valutazione della complessità derivante dalla rilevanza strategica è affidata al Presidente.

### ***Attribuzione dei punteggi complessivi e definizione della graduazione***

E' volta alla definizione del punteggio per ciascun fattore di valutazione

Il valore così definito costituisce il punteggio complessivo della posizione e ne rappresenta il "peso".

### ***Pesatura della posizione***

L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione, avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma dei punti, relativi ai fattori caratterizzanti le posizioni, scaturite dalla scheda di pesatura (all. A).

All'esito della pesatura si determina la misura dell'indennità di posizione assegnata a ciascuna delle posizioni dirigenziali.

L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo del salario accessorio della dirigenza per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione dirigenziale si ottiene dividendo il monte delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione per la somma di tutti i punteggi

attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando il quoziente che ne deriva per il singolo punteggio attribuito a ciascuna posizione.

Il procedimento per la pesatura delle posizioni si conclude con un provvedimento di adozione della graduazione da parte del Presidente dell'Ente, tenuto conto dell'iter istruttorio fornito dal Nucleo di Valutazione. Resta inteso che è facoltà del Presidente modificare e/o integrare quanto proposto dal Nucleo di Valutazione, in relazione agli indirizzi di governo e ai riflessi che ne derivano sui pesi delle posizioni.

La pesatura delle posizioni dirigenziali va aggiornata e rideterminata qualora si verificano:

- 1- modificazioni della struttura organizzativa intervenute a seguito di variazioni del sistema delle competenze e delle funzioni assegnate alle posizioni;
- 2- variazioni di incidenza di qualsiasi parametro di valutazione.

SCHEDA DI PESATURA POSIZIONE DIRIGENZIALE

<i>Fattori</i>	<i>Parametri</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punti</i>	<i>Punti assegnati</i>
<b>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</b> (massimo 30 punti)	Articolazione dell'attività	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
	Complessità relazionale	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b> (massimo 30 punti)	Complessità della materia/Professionalità	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
	Strategicità	bassa	5	
		media	10	
		alta	15	
<b>RESPONSABILITA'</b> (massimo 40 punti)	Risorse umane	bassa	10	
		media	15	
		alta	20	
	Risorse economiche	bassa	10	
		media	15	
		alta	20	
<b>TOTALE PUNTI</b>				

