COMUNE di APRILIA

REGOLAMENTO SUL "SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE"

Approvato con Deliberazione di
Giunta Comunale nr.55 del 21/02/2017
modificato con Deliberazione di
Giunta Comunale nr. 82 del 06/08/2020

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETIBUZIONE DI POSIZIONE

1. PREMESSA

- il C.C.N.L. 23/12/1999 (artt. 27 e 28), il CCNL 22/02/2016 (artt. 16 e 17) ed il CCNL 03/08/2010 disciplinano la determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato.

- La retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni dirigente; tale retribuzione e' quindi determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:

  a) alla collocazione della posizione della Direzione nell'Ente e alla complessità organizzativa;
  b) alla strategicità del Settore;
  c) alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

- l'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a determinare il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse.

- la valutazione delle posizioni va riferita alle complessive attività previste ed assegnate al Dirigente; pertanto alle singole posizioni vanno correlate condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, delle capacità o delle competenze di chi occupa la posizione in uno specifico momento.

2. METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

La presente metodologia si caratterizza per l'incidenza prevalente di fattori di pesatura aventi carattere oggettivo rispetto a fattori di pesatura aventi natura discrezionali che, peraltro, non possono risultare del tutto assenti.
A tal fine si è operata la scelta di ricorrere principalmente ad informazioni e dati rilevabili dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione dei servizi e delle attività dell''Ente nell'ultimo triennio.

Il fattore di valutazione A "Collocazione del Settore e complessità organizzativa" con un valore massimo di 40 punti, è stato articolato in 3 sottofattori così definiti :

- A1) Numero medio di dipendenti assegnati al Settore alla data della valutazione;
- A2) Numero servizi assegnati al Settore;
- A3) Dato consuntivo delle spese correnti gestite da ciascun Settore.

Il sottofattore A1) identifica la complessità organizzativa derivante dalla dotazione delle risorse umane in servizio assegnate al Settore.
La valutazione massima prevista per questo sottofattore è di 15 punti:

- fino a n. 20 unità assegnate - punti 5;
- da n. 21 unità a 30 unità assegnate - punti 10;

- da n. 31 unità assegnate in poi - punti 15.

Il sottofattore A2) identifica la complessità organizzativa derivante dai servizi assegnati al Settore. La valorizzazione massima prevista per questo sottofattore e' di 10 punti:

- da 1 a 3 Servizi - punti 5;
- da 4 servizi in poi - punti 10.

Il sottofattore A3) identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dagli stanziamenti delle ENTRATE e delle SPESE come da PEG assegnato.
La valorizzazione massima prevista per questo sottofattore e' di 15 punti:

- fino ad € 1.000.000,00 - punti 5;
- da € 1.000.000,01 fino a € 10.000.000,00 - punti 10;
- da € 10.000.000,01 in poi - punti 15.

Il fattore di valutazione pesatura B "Strategicità del Settore", finalizzato a valorizzare l'incidenza strategica del Settore rispetto al programma e alle priorità della Amministrazione, ha un valore massimo di 30 punti.
I valori assegnati a questo fattore tengono conto sia delle funzioni sostanzialmente ordinarie che vengono svolte nel Settore che di tutte quelle funzioni finalizzate alla realizzazione di politiche e strategie specifiche di interesse preminente per l'Amministrazione.

Il fattore di valutazione C "Responsabilità gestionali interne ed esterne" è finalizzato a valorizzare l'assunzione in capo al Settore di eventuali responsabilità aggiuntive rispetto a quelle ordinarie ed identifica la complessità dell'attività e di natura giuridica–amministrativa che indirizzano e influenzano sia preventivamente che nel corso dell'azione e del procedimento amministrativo, in maniera determinante, l'attività dell'Ente.
Il punteggio massimo previsto per questo fattore è di 30 punti.

La valutazione finale deriverà dalla somma delle pesature rispettivamente assegnate ai fattori A, B e C per ciascuna posizione, con un valore massimo complessivo pari a 100 punti secondo lo schema ALLEGATO 1.

I punteggi ottenuti per ciascuna delle posizioni saranno, quindi, collocati all'interno delle fasce di valutazione previste, generandosi così il collegamento tra la valutazione della singola posizione e la retribuzione di posizione assegnata.

3. LE FASCE RETRIBUTIVE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'attribuzione delle retribuzioni di posizione va effettuata nell'ambito della complessiva disponibilità del fondo accessorio della dirigenza.
Le fasce retributive sono comprese tra il valore minimo della retribuzione di posizione pari ad € 11.533,00 annui ed il valore massimo pari ad € 45.102,00 annui, valori definiti dal CCNL 03/08/2010.
La retribuzione di posizione correlata a ciascuna fascia di valutazione nell'ambito della complessiva disponibilità del Fondo accessorio della dirigenza è definita come segue:

Fasce di valutazione (min. – max)	Indennità di posizione correlata/anno
1) Fino a 50 punti	€ 28.000,00
2) Da 51 a 65 punti	€ 31.200,00

3) Da 66 punti a 80 punti	€ 34.000,00
4) Da 81 punti a 100 punti	€ 41.200,00

La retribuzione di posizione per come scaturente dalla pesatura precedente, potrà essere proporzionalmente ridotta sulla scorta della disponibilità per tale finalità sul fondo della Dirigenza.

4. CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

La retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 15% della retribuzione di posizione, così come previsto dal CCNL 23/12/1999, art. 28, è finalizzata alla remunerazione della performance di ciascun Dirigente, nell'ambito del vigente sistema di valutazione della performance a seguito del processo di valutazione effettuato dal Nucleo di Valutazione (NdV).

COMUNE DI APRILIA					
SCHEDA RIASSUNTIVA DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE					
SETTORE _____		DOTT: _____			
	CRITERI GENERALI	**DESCRITTORI E CRITERI DI VALUTAZIONE**	**PUNTI**	**PARZIALI**	**DETERMINAZIONE OTTENUTA**
A	COLLOCAZIONE E COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	**1)** Dipendenti assegnati_____ (**Max 15 punti)** **2)** Servizi assegnati_____ (**Max 10 punti)** **3)** Entrate e Spese da PEG assegnato (**Max 15 punti)**	**Max 40 punti**	_____ _____ _____	_____
B	STRATEGICITA' DEL SETTORE	_____	**Max 30 punti**	_____	_____
C	RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE	**Max 15 punti per ogni sottofattore** **1.** Incarichi aggiuntivi assegnati e rapporti con Enti ed Istituzioni _____ **2.** Complessità dell'attività e di natura giuridica-amministrativa _____	**Max 30 punti**	_____ _____	_____
				TOTALE	_____

FASCE DI VALUTAZIONE	**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**
_____	_____

Aprilia, _____

Il Nucleo di Valutazione