



Città di Cosenza

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Art.1-Oggetto	2
Art.2-Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione	2
Art.3-Pesatura delle Posizioni Dirigenziali	2
Art.4-Incarichi ad interim.....	4
Art.5–Rideterminazione delle Posizioni Dirigenziali	4
Art.6-Destinazione delle somme non utilizzate.....	4
Art.7–Norme Finali	4
ALLEGATO “A” - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Dirigenziali	

Art. 1 – Oggetto

1. Le posizioni dirigenziali sono graduate ai fini dell'attribuzione delle relative responsabilità e del trattamento economico, tenendo conto di parametri connessi alla:
 - Rilevanza strategica
 - Complessità organizzativa
 - Responsabilità gestionale interna ed esterna
2. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
3. Poiché la valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli dirigenti, alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze. L'individuazione delle posizioni dirigenziali è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

Art. 2 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione dirigenziale è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A), con articolazione nelle seguenti 4 fasce di attribuzione:

Fascia	Misura della Retribuzione di posizione
A	Max previsto da norme contrattuali
B	€ 38.000,00
C	€ 22.350,00
D	€ 16.000,00

Art. 3-Pesatura delle Posizioni Dirigenziali

1. La definizione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione è effettuata dalla Giunta Comunale con proprio atto, su proposta del Sindaco, in relazione al criterio di cui al comma 5, lett. A) e su proposta del Nucleo di Valutazione, in relazione ai criteri di cui al comma 5, lett. B) e C).
2. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
3. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni dirigenziali si provvede contestualmente alla loro graduazione.
4. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino modificazioni della struttura organizzativa di primo livello dell'Ente.

5. I fattori di valutazione sono 3:

- A) RILEVANZA STRATEGICA;**
- B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;**
- C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE.**

La rilevanza strategica viene valutata dal Sindaco, secondo il sottofattore riportato nell'allegato A, con proprio provvedimento. I restanti due fattori sono valutati dal Nucleo di Valutazione secondo i 5 sotto-fattori riportati nell'allegato A).

Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei sotto-fattori di valutazione. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili nell'apposito fondo.

Qualora il totale dei valori delle retribuzioni di posizione dirigenziali, determinato a seguito del processo di valutazione, risulti superiore all'apposito fondo, il valore delle posizioni più elevate sarà proporzionalmente ridotto fino alla concorrenza del fondo medesimo.

Nel seguente prospetto sono indicate le modalità di correlazione tra il punteggio attribuito a ciascuna posizione e la relativa fascia retributiva:

Fascia A	Da 750 a 800 punti
Fascia B	Da 600 a 749 punti
Fascia C	Da 400 a 599 punti
Fascia D	Meno di 400 punti

A ciascuna delle quattro fasce corrisponderà pertanto una diversa Retribuzione di Posizione secondo quanto previsto all'art. 3.

Nel seguente prospetto è riportata una descrizione dei contenuti dei singoli parametri di valutazione:

- I. Sotto-fattore **A1 - VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE:** Rileva il grado di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'Ente, individuando il livello di rilevanza che le aree di intervento assegnate assumono in tale contesto.
- II. Sotto-fattore **B1 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE:** Valuta il livello di difficoltà che la posizione dirigenziale viene ad avere nella gestione delle relazioni interne dell'Ente.
- III. Sotto-fattore **B2 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE:** Valuta il livello di complessità della struttura, con particolare riferimento all'incidenza dei rapporti con l'utenza esterna.
- IV. Sotto-fattore **B3 - CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE:** Rileva il grado di complessità organizzativa in base al numero dei dipendenti, anche a tempo determinato, assegnati alla posizione dirigenziale.
- V. Sotto-fattore **C1 - RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE+USCITE):** Valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di

gestione delle stesse, riferita sia alle entrate che alle spese.

- VI. Sotto-fattore **C2 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**: Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie.

Art. 4 – 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, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico delle retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Art. 5 – Rideterminazione delle Posizioni Dirigenziali

1. In caso di assenze, superiori a 30 giorni, il Sindaco individua, con proprio provvedimento su proposta del Segretario Generale, il dirigente sostituto cui affidare la copertura della posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, senza che quest'ultima circostanza muti la generale struttura organizzativa dell'Ente. In tali casi si applica l'art. 4 del presente regolamento.

Art. 6 – Destinazione delle somme non utilizzate

1. Le risorse della retribuzione di posizione non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Art. 7 - Norme Finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo e sarà applicato, ai fini della retribuzione di posizione, dalla data di efficacia del provvedimento di approvazione. Dalla data di entrata in vigore vengono disapplicate tutte le norme regolamentari in contrasto con il presente regolamento.

ALLEGATO "A" - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Dirigenziali

Graduazione delle posizioni dirigenziali					
SETTORE/STAFF:					
Fattore	Sotto - fattore	Punti equiv. max		Scala di valutazione	punteggio
A) RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica della struttura / posizione dirigenziale rispetto agli obiettivi dell'Ente	350		Elevata = 350	
				Media = 200	
				Bassa = 100	
	TOTALE FATTORE "A"	350			

Graduazione delle posizioni dirigenziali						
SETTORE/STAFF:						
Fattore	Sotto – fattore	Punti equiv. max		Scala di valutazione	Punteggio	
B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	Elevata = 50		
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	Media = 30		
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno del settore	Bassa=10		
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni e l'andamento stesso dei settori è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	Elevata=100		
			La posizione richiede moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni	Media=70		
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	Bassa=40		
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE	100	Risorse umane gestite inferiori al 10% del totale dei dipendenti (a tempo det. ed indet.) dell'Ente.	Elevata=100		
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale dei dipendenti (a tempo det. ed indet.) dell'Ente.	Media=70		
			Risorse umane gestite superiori al 20% del totale dei dipendenti (a tempo det. ed indet.) dell'Ente.	Bassa=40		
		TOTALE FATTORE "B"	250			

Graduazione delle posizioni dirigenziali					
SETTORE/STAFF:					
Fattore	Sotto - fattore	Punti equiv. max		Scala di valutazione	punteggio
C) RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE/ESTERNE	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE ENTRATE+USCITE	100	Risorse finanziarie gestite superiori ad € 2.500.000,00	Elevata=100	
			Risorse finanziarie gestite comprese tra € 2.499.999,00 ed € 1.500.000,00	Media=70	
			Risorse finanziarie gestite inferiori ad € 1.499.999,00	Bassa=40	
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	Elevata=100	
			Quadro normativo in evoluzione	Media=70	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	Bassa=40	
	TOTALE FATTORE "C"	200			