

**Città di Cosenza**

**SISTEMA**

**PER**

**LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

[Art.1-Oggetto 2](#_bookmark0)

Art.2-Metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali 2

[Art.3-Pesatura delle Posizioni Dirigenziali](#_bookmark2) 3

Art.4-Incarichi ad interim…………………………………………………………………………………………………………………………………………….4

[Art.5–Rideterminazione delle Posizioni Dirigenziali 4](#_bookmark3)

Art.6-Destinazione delle somme non utilizzate…………………………………………………………………………………………………………… 4

[Art.7–Norme Finali](#_bookmark4) 4

[ALLEGATO “A” -](#_bookmark5)

# Art. 1 – Oggetto

1. Il presente sistema disciplina i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini dell’individuazione del valore economico da attribuire a ciascuna posizione dirigenziale.

1. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all’interno dell’organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
2. 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- Metodologia per la pesatura delle Posizioni Dirigenziali

# 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 sotto-fattori in cui si articola il fattore di valutazione.

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. Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali si basa su tre fattori di valutazione:
   1. **RILEVANZA STRATEGICA;**
   2. **COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;**
   3. **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).

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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. 3 – Pesatura delle posizioni dirigenziali.

# Ai Dipartimenti Amministrativo e Tecnico viene attribuito un valore fisso determinato in € 6.320,00 e, pertanto, non partecipano al processo di graduazione di cui al presente sistema.

# 

# L’individuazione del valore economico di ciascuna posizione, avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma dei punti relativi ai tre fattori di valutazione di cui all’allegato “A”.

# I valori minimi e massimi della retribuzione di posizione derivano dall’applicazione delle norme contrattuali vigenti, riparametrati entro i limiti del fondo della dirigenza annuale.

# All’esito della pesatura si determinerà la misura della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna delle posizioni dirigenziali, secondo la formula che segue:

# FD/SP = VP x PO = X

# FD misura la quantificazione del fondo della dirigenza

# SP misura la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni

# VP misura il valore del punto

# PO misura il punteggio ottenuto da ciascuna posizione

# X individua il valore economico di ciascuna posizione

# Qualora dall’applicazione della predetta formula ne derivi un importo maggiore o minore rispetto al valore massimo e minimo previsto dal contratto vigente, quest’ultimo verrà rispettivamente ridotto o aumentato alla misura corrispondente.

# 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 della 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 dei dirigenti e dei capo dipartimenti.
2. Dalla data di entrata in vigore vengono disapplicate tutte le norme regolamentari in contrasto con il presente regolamento.

**ALLEGATO “A” -**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** |  |
|  | **Alta = 200** |  |
|  | **Media = 100** |  |
|  | **Bassa = 50** |  |
| **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 stakeolders 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** |  |  |  |