



Provincia di Benevento

SCHEMA

DISCIPLINARE PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

TRASMESSO AI SINDACATI CON NOTA PROTOCOLLO N. ____ DEL _____

CONCERTATO CON I SINDACATI IN DATA _____

APPROVATO CON DELIBERA PRESIDENZIALE N. ____ DEL _____

1. PREMESSA

1. Il presente Disciplinare si applica ai dirigenti ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

2. LE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. L'art. 53, Struttura della retribuzione, del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 stabilisce che la struttura della retribuzione della dirigenza di cui alla presente sezione si compone delle seguenti voci:
 - a. stipendio tabellare;
 - b. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c. retribuzione di posizione;
 - d. retribuzione di risultato, ove spettante.
2. L'art. 57 del CCNL dispone che gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia;
3. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente in base alle risultanze della graduazione secondo i criteri indicati nel presente Disciplinare tenendo conto dei principi connessi:
 - a. alla collocazione nella struttura;
 - b. alla complessità organizzativa;
 - c. alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
4. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti nei limiti stabiliti dall'art. 54 c. 6, dal valore **minimo di euro 11.942,67** al valore **massimo di euro 45.512,37**.

3. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno dei limiti indicati nell'articolo precedente.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
3. In base al percorso delineato a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
4. 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 disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla posizione.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico ad interim relativo ad altra posizione, ~~per la durata dello stesso incarico al dirigente, è attribuito un ulteriore importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance~~ si rinvia a quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa¹.
6. Per quanto concerne i casi in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, ~~allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale non inferiore al 50% e non superiore al 60% di~~

~~quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 c. 3 del CCNL~~ si rinvia a quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa.²

7. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 57 del CCNL non meno del 15% delle risorse del fondo, come indicato nel CCDI normativo, se tale percentuale non viene espressa allora va individuata nel valore minimo del 15%, le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate anche per posizioni ricoperte ad interim da un altro dirigente vanno a finanziare il budget del risultato nell'anno di riferimento, sono esclusi da tale meccanismo i valori economici delle posizioni eventualmente ricoperte ad interim dal Segretario Generale, tali ultime risorse vanno in economia e non possono essere riportate a finanziare il Fondo dell'anno successivo.
8. Per quanto concerne le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate ~~possono essere utilizzate anche per dare applicazione all'art 57 comma 3 del CCNL del 17.12.2020~~ si rinvia a quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa.³
9. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
10. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente, per quanto non disciplinato nel presente Disciplinare si rinvia ai contenuti del CCNL del 17.12.2020.

2. PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. La valutazione delle posizioni 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

¹ Accoglimento suggerimenti nota DIREL del 28.07.2023 protocollo 19249

² Accoglimento suggerimenti nota DIREL del 28.07.2023 protocollo 19249

³ Accoglimento suggerimenti nota DIREL del 28.07.2023 protocollo 19249

e non modalità di interpretazione dei ruoli, capacità e competenze. L'individuazione delle posizioni dirigenziali è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

3. La definizione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione è effettuata dal Presidente con proprio atto, su proposta dell'OIV con il supporto del Segretario Generale, in relazione alle informazioni ed indagini rilevate dagli strumenti della programmazione (DUP/BILANCIO) e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Ente.
4. 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.
5. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni dirigenziali o della costituzione di Strutture di Progetto, si provvede contestualmente alla loro graduazione.
6. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rispetto ai criteri stabiliti dal sistema di valutazione o a seguito di modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente.
7. Come evidenziato nell'allegato SUB 1 gli indicatori di valutazione sono 3:

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;

B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;

C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE.

I tre fattori di valutazione sono poi suddivisi in 9 sub-indicatori. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 9 sub-indicatori 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.

La retribuzione di posizione prevista sarà eventualmente riparametrata proporzionalmente in relazione a quanto stanziato nel fondo nel rispetto delle vigenti norme di legge nonché delle disponibilità di bilancio.

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

FASCIA	PUNTEGGIO	CORRISPONDENZA ECONOMICA
Fascia A	oltre 850 punti	€ 45.512,37
Fascia B	Da 751 a 850 punti	€ 41.782,40
Fascia C	Da 651 a 750 punti	€ 34.322,47
Fascia D	Da 551 a 650 punti	€ 26.862,54
Fascia E	Da 451 a 550 punti	€ 19.402,60
Fascia F	450 punti	€ 11.942,67

A ciascuna delle cinque 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 INDICATORI di valutazione, cui correla il corrispondente peso massimo attribuibile all'INDICATORE di cui alle schede allegate sub 1):

PRIMO INDICATORE DI VALUTAZIONE:

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

I. Sub-indicatore A1 - GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE: Valuta l'autonomia della posizione dirigenziale in relazione alla sua collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente.

II. Sub-indicatore A2 - GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI: Valuta l'autonomia della posizione dirigenziale in relazione alla tipologia di attività previste per la stessa.

III. Sub-indicatore A3 - GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE: Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni assegnate (giuridico-amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, tecniche, ecc.).

IV. Sub-indicatore A4 - 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 o in rapporto alle esigenze di intervento o alle

preponderanza delle azioni politiche, tanto prevedendo, alla luce dell'importanza del presente fattore peso ponderale di maggior importanza;

SECONDO INDICATORE DI VALUTAZIONE:

B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

I. Sub-indicatore 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.

II. Sub-indicatore 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.

III. Sub-indicatore B3 - CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE: Rileva il grado di complessità organizzativa in base al numero dei dipendenti assegnati alla posizione dirigenziale.

TERZO INDICATORE DI VALUTAZIONE:

C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE

I. Sub-indicatore 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.

II. Sub-indicatore 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.

Per la determinazione del punteggio finale, determinante della fascia di attribuzione, la sommatoria dei punteggi attribuiti secondo i 9 sub-indicatori sopra esposti, **può essere** a sua volta moltiplicata per il parametro "**plus**", rappresentato nell'allegato 1).

Tale parametro, consistente in un moltiplicatore che incrementa il valore finale, viene utilizzato esclusivamente per le posizioni alle quali:

- 1) sono attribuite responsabilità di progetti che abbiano particolare valore strategico, definito tale all'atto del conferimento (da 1 a 1,3),

- 2) sono conferiti, con carattere di continuità, compiti e/o responsabilità ulteriori e diversi rispetto a quelli inerenti l'incarico di responsabile di Struttura (da 1 a 1,5).

L'ammontare complessivo della retribuzione di posizione non potrà, in ogni caso, superare il limite dei valori indicati dall'art. 54, comma 6 del CCNL del 17/12/2020, negli importi previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti nel tempo, nell'ambito delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 57 del già citato CCNL del 17/12/2020.

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 di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1 lett. c) del già citato CCNL del 17/12/2020.

4. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza dell'OIV con il supporto del Segretario Generale e, previa informativa ai dirigenti, è sottoposta all'approvazione del Presidente.

Il presente Disciplinare è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

SCHEDE GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

SETTORE/SERVIZIO/S.d.P. _____

INDICATORE A) - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (MAX 400 PUNTI)				
Identificativo SUB IND. di valutazione	SUBINDICATORE di valutazione	CRITERIO DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE DEL CRITERIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
A 1)	Grado di autonomia in relazione anche ad eventuali strutture sovraordinate	ALTO = 100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	
		MEDIO = 85	La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	
		BASSO = 60	La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	
A 2)	Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali	ALTO = 100	Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno	
		MEDIO = 85	Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno	
		BASSO = 60	Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	
A 3)	grado di competenza specialistico/professionale	ALTA = 100	Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con	

			particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato.	
		MEDIA = 85	Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza	
		BASSA = 60	Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	
A 4)	Valenza strategica della struttura/posizione rispetto agli obiettivi dell'ente	ALTA = 100	l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative	
		MEDIA = 85	l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	
		BASSA = 60	l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	
TOTALE PUNTEGGIO INDICATORE A)				

INDICATORE B) – COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 300 PUNTI)				
Identificativo SUB IND. di valutazione	SUBINDICATORE di valutazione	CRITERIO DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE DEL CRTIERIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
B 1)	Complessità della struttura: intensità relazioni interne	ALTO = 100	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	
		MEDIO = 85	La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	
		BASSO = 60	La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso	
B 2)	Complessità della struttura: intensità relazioni esterne	ALTO = 100	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni	
		MEDIO = 85	La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni	
		BASSO = 60	La posizione prevede un modesto interscambio con stackholders esterni	
B 3)	Consistenza Risorse Umane Affidate	ALTO = 100	Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata)	
		MEDIO = 85	Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera	

			dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata	
		BASSO = 60	Numero di risorse umane gestite inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata	
TOTALE PUNTEGGIO INDICATORE B)				

INDICATORE C) – RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE (MAX 200 PUNTI)				
Identificativo SUB IND. di valutazione	SUBINDICATORE di valutazione	CRITERIO DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE DEL CRTIERIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
C 1)	Risorse finanziarie gestite (entrate + uscite)	ALTO = 100	Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell’intero PEG annuale della provincia	
		MEDIO = 85	Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell’intero PEG annuale della provincia	
		BASSO = 60	Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell’intero PEG annuale della provincia	
C 2)	Evoluzione del quadro normativo	ALTO = 100	Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti	
		MEDIO = 85	Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo	
		BASSO = 60	Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	
TOTALE PUNTEGGIO INDICATORE C)				

PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE (SOMMA DEL PUNTEGGIO OTTENUTO NEI TRE INDICATORI)		
INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO OTTENUTO
INDICATORE A) - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	400	
INDICATORE B) – COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	300	
INDICATORE C) – RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE	200	
TOTALI	900	

POSIZIONAMENTO NELLA FASCIA ECONOMICA DI CORRISPONDENZA	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO OTTENUTO DALLA POSIZIONE: _____	
FASCIA	PUNTEGGIO
Fascia A	oltre 850 punti
Fascia B	Da 751 a 850 punti
Fascia C	Da 651 a 750 punti
Fascia D	Da 551 a 650 punti
Fascia E	Da 451 a 550 punti
Fascia F	450 punti

FASCIA	PUNTEGGIO	CORRISPONDENZA ECONOMICA
Fascia A	oltre 850 punti	€ 45.512,37
Fascia B	Da 751 a 850 punti	€ 41.782,40
Fascia C	Da 651 a 750 punti	€ 34.322,47
Fascia D	Da 551 a 650 punti	€ 26.862,54
Fascia E	Da 451 a 550 punti	€ 19.402,60
Fascia F	450 punti	€ 11.942,67