

costituisce il nuovo allegato 1 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi da applicarsi ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e all'Unione dei Comuni Valli e Delizie



**Unione dei Comuni
 Valli e Delizie**
 Argenta – Ostellato – Portomaggiore
 Provincia di Ferrara

ALLEGATO 1- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

**METODOLOGIA VALUTATIVA
 DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI
 per enti con figure dirigenziali**

L'Amministrazione procede alla **valutazione** ed alla conseguente **graduazione delle funzioni e delle responsabilità afferenti a ciascuna posizione dirigenziale** presente nella struttura organizzativa dell'Ente, in applicazione dell'articolo 24, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a norma delle vigenti disposizioni negoziali collettive.

La valutazione e la graduazione delle funzioni e delle responsabilità, di cui al comma precedente, sono finalizzate alla determinazione del trattamento economico di posizione e di risultato della dirigenza, nei limiti, anche finanziari, e secondo le modalità previsti dalla vigente normativa di legge e negoziale collettiva, al fine ultimo di riconoscere, ai singoli ruoli dirigenziali, un differenziato livello retributivo, il quale risulti direttamente proporzionato ed adeguato al complessivo spessore professionale della posizione ricoperta.

E' fatto divieto, all'Amministrazione, di corrispondere trattamenti economici accessori sostanzialmente omologhi a posizioni dirigenziali obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.

Il processo di valutazione in parola resta scevro, in assoluto, di profili di soggettivazione dell'analisi condotta, essendo esclusivamente finalizzato all'apprezzamento delle posizioni dirigenziali oggettivamente considerate, a prescindere dalle qualità professionali, dirigenziali e coordinamentali espresse dal responsabile preposto a ciascuna di esse.

L'attività di valutazione e graduazione delle posizioni dirigenziali è condotta sulla scorta ed in applicazione di elementi di valutazione come da scheda di seguito riportata:

PROFILI GENERALI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO min - max
1) Complessità dell'articolazione funzionale ed organizzativa	<i>Valuta la complessità della posizione, in relazione all'attività di coordinamento delle professionalità assegnate al settore e delle risorse gestite (in altri termini misura il grado di difficoltà dell'organizzazione dei fattori produttivi e la rilevanza delle responsabilità gestionali conseguenti)</i>	

	<i>n. dipendenti coordinati (compreso personale comandato al 01/01 senza il personale comandato in uscita)</i> basso: < =10 dipendenti; medio: >10<=30 dipendenti alto:>30 dipendenti	Basso 5 Medio 10 Alto 20
	<i>risorse gestite al 01/01 per la funzione ricoperta (anche presso altri enti)</i> basso: < = 1 milione di € medio: >1 milione di € <= 5 milione di € alto: > 5 milione di €	Basso 5 Medio 10 Alto 15
2) Responsabilità	<i>Delinea il grado di responsabilità con riferimento alle aree di rischio individuate nel piano anticorruzione all'interno del PIAO nonché il grado di esposizione a conseguenze amministrative-contabili, civili e/o penali (rischio contenzioso)</i>	Basso 3 Medio 5 Alto 10
3) Strategicità	<i>Esprime la rilevanza strategica da riconoscere alla posizione dirigenziale in relazione agli obiettivi di mandato</i>	Basso da 0 a 10 Medio da 11 a 30 Alto da 31 a 55
TOTALE PUNTEGGIO		100

La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali competono alla **Giunta**, la quale vi provvede, con proprio atto deliberativo **su proposta del Sindaco/Presidente, elaborata con il supporto del Nucleo di Valutazione** sentito il Segretario Comunale ed avvalendosi delle informazioni acquisite dagli uffici competenti. La proposta, prima dell'adozione dell'atto deliberativo della Giunta, è trasmessa ai dirigenti interessati che possono entro il termine di 5 giorni chiedere motivata rettifica della stessa al Sindaco che dovrà pronunciarsi entro il termini di 5 giorni.

I coefficienti economici di posizione sono rivisitati ed aggiornati, in coincidenza con il sopravvenire di circostanze ed accadimenti tali da comportare significativi scostamenti in ordine all'incidenza parametrica degli elementi ponderativi applicati.

Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione direttiva sottoposta a valutazione, corrisponde a punti 100 (ipotesi in cui la posizione dirigenziale consegua, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione, la massima valutazione parametrica assentita).

La sommatoria dei punteggi, attribuibili a ciascun ruolo dirigenziale, produce **il coefficiente economico** del ruolo medesimo. Tale coefficiente consente di determinare, in concreto, il livello retributivo di posizione e risultato assegnabile alla posizione dirigenziale in base alle fasce di seguito riportate specifiche per tipo di ente:

maggiore di (>)	inferiore uguale a (<=)	UNIONE	Comune inferiore a 15000 abitanti	Comune superiore a 15000 abitanti
0	25	12.722,67	12.722,67	12.722,67
25	31	13.600,00	13.100,00	13.600,00

31	37	14.600,00	13.600,00	14.600,00
37	43	15.600,00	14.100,00	15.600,00
43	49	16.600,00	14.600,00	16.600,00
49	55	17.600,00	15.100,00	17.600,00
55	61	18.600,00	15.600,00	18.600,00
61	67	20.000,00	16.100,00	20.600,00
67	73	21.400,00	16.600,00	22.600,00
73	79	22.800,00	17.600,00	24.700,00
79	85	24.200,00	18.400,00	26.400,00
85	91	25.600,00	19.200,00	28.100,00
91	100	27.100,00	20.000,00	29.800,00

Eventuali incrementi contrattuali previsti da CCNL di futura sottoscrizione relativamente alla retribuzione di posizione per i quali è previsto un automatismo vanno ad aggiungersi agli importi di cui sopra.

Coerentemente con quanto previsto dal CCNL funzioni locali, precisamente art. 36 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16/07/2024, nel caso di personale utilizzato in convenzione, l'ente utilizzatore riconosce un importo a titolo di retribuzione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. Compete quindi all'ente utilizzatore effettuare la pesatura finalizzata alla quantificazione della retribuzione di posizione per la posizione dirigenziale. L'ente utilizzatore riconosce inoltre un importo a titolo di retribuzione di risultato fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

La convenzione che regola i rapporti tra enti oltre a definire la ripartizione tra gli enti degli oneri finanziari, stabilisce le modalità di erogazione dei compensi accessori di cui sopra fermo restando che gli stessi devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 degli enti e dei limiti in materia di salario accessorio previsto dalla normativa in materia

Per gli enti facenti capo all'Unione Valli e Delizie e l'Unione stessa, tranne diversa previsione nelle convenzioni, si stabilisce che le somme aggiuntive riconosciute a titolo di retribuzione di posizione e di risultato saranno erogate dall'ente titolare del rapporto di lavoro per conto dell'ente in convenzione, attraverso trasferimenti di risorse da far girare all'interno dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020.

La presente disciplina non si applica ai dirigenti extradotazione organica assunti ai sensi dell'art. 110 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 la cui retribuzione di posizione e di risultato non viene finanziata dal fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020. La quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato è rimessa alla Giunta nei limiti definiti dai CCNL tenuto conto della strategicità e complessità dell'incarico affidato.

Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico ad interim relativo ad altra posizione temporaneamente priva di titolare, per la durata dello stesso incarico al dirigente, è attribuito un ulteriore importo dal 15% 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. La percentuale è definita in sede di contrattazione integrativa.

La Giunta, **su proposta del Sindaco/Presidente, sentito il Nucleo di Valutazione,** sentito il Segretario Comunale definisce successivamente la percentuale dell'importo individuale da destinare alla **retribuzione di risultato** secondo il sistema di seguito riportato:

ELEMENTO DI VALUTAZIONE	Quota da destinare alla retribuzione di risultato rispetto alla retribuzione di posizione
Strategicità e rilevanza degli obiettivi assegnati	0-40%

La definizione delle percentuali non può prescindere dalle risorse disponibili del fondo ex art. 57 del CCNL 17/12/2020 tenuto conto delle somme destinate alla remunerazione delle retribuzioni di posizione oggetto di pesatura.

Così come contemplato dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020, il valore complessivo della retribuzione di risultato destinato le posizioni dirigenziali non può risultare inferiore al 15% delle risorse complessive. Nel caso in cui la pesatura delle posizioni dirigenziali comporti il riconoscimento di compensi a titolo di retribuzione di posizione che non consentano il rispetto di tale vincolo si darà corso alla ridefinizione proporzionale delle retribuzioni di posizione.

Al fine della quantificazione della retribuzione di risultato effettivamente spettante verrà applicato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente presso l'ente di appartenenza tenuto conto dei risultati performance che lo stesso contribuisce a realizzare presso gli enti convenzionati in cui presta eventualmente attività.