



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA
(Provincia Barletta-Andria-Trani)

**REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA PER
LA GRADUAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE**

Incarichi di
DIREZIONE

Unità Organizzative di Massima Complessità/Massimo Livello

p.G. n.319/2024.dicembre.2024
approvato con deliberazione di Giunta comunale n. ____ del _____

indice

ARTICOLO 1 — AMBITO DI APPLICAZIONE 3

ARTICOLO 2 — CRITERI DI GRADUAZIONE..... 3

ARTICOLO 3 — DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI POSIZIONE..... 5

ARTICOLO 4 — PROCEDURA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI 6

ARTICOLO 5 — DISPOSIZIONI FINALI 6

ARTICOLO 1 — AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento disciplina la metodologia di ponderazione degli Incarichi di Direzione di Unità Organizzativa di Massimo Livello ai fini della quantificazione delle retribuzioni di posizione e la metodologia per la quantificazione dei premi di risultato ai sensi delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale dell'Area Funzioni Locali (Dirigenza).

ARTICOLO 2 — CRITERI DI GRADUAZIONE

1. La ponderazione di ciascun incarico di Direzione avviene mediante la comparata attribuzione di punteggi a criteri di valutazione correlati:

- a) alla complessità organizzativa e funzionale della Unità Organizzativa di Massimo Livello affidata;
- b) alle responsabilità amministrative e gestionali connesse alla Direzione della specifica Unità Organizzativa di Massimo Livello affidata, comprendendo nel calcolo eventuali deficienze o eccedenze di Personale.

2. I criteri di cui al comma 1 sono articolati in più elementi di valutazione, graduabili in relazione all'incidenza degli stessi nell'ambito delle singole Direzioni, come riportati nell'allegato A al presente regolamento e come di seguito di seguito determinati:

A. Complessità organizzativa e funzionale

A1. quantità e qualità delle funzioni gestite

esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di linee e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione

A2. grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie

esprime lo spettro di conoscenze professionali richieste per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari

A3. complessità nella gestione delle risorse finanziarie

esprime il livello quali-quantitativo di gestione delle risorse finanziarie assegnate per le attività di competenza

A4. organico assegnato

esprime la diversificazione quali-quantitativa delle professionalità da gestire (aree, profili, specializzazioni)

A5. livello di strategicità tecnico-funzionale

esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.)

B. Responsabilità amministrative e gestionali

B1. responsabilità verso l'esterno

esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.)

B2. responsabilità verso l'interno

esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)

B3. esposizione a responsabilità correlate al Piano anticorruzione e trasparenza
esprime il livello di responsabilità della posizione dirigenziale in relazione alle disposizioni normative relative alla prevenzione della corruzione e trasparenza

B4. incidenza della funzione di cura delle entrate
esprime il peso della responsabilità di cura delle entrate finanziarie dell'Ente assegnate, in relazione alla relativa quantificazione complessiva e alla poliedricità/complessità regolativa delle voci di bilancio interessate

B5. incidenza di attività tecnica discrezionale (nell'an e/o nel quid)
esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione

3. Il rilievo di ciascun elemento di valutazione di cui al comma 2, per ogni Direzione da graduare, è espresso con l'attribuzione di uno dei valori definiti con punteggi pari a 2, 5, 8 o 10, come specificato nell'Allegato A, che ne descrive anche il grado di incidenza ai fini dell'attività di pesatura.

4. Il totale dei punteggi attribuiti a ciascun elemento di valutazione costituisce il punteggio complessivo attribuito a ogni Direzione oggetto di graduazione.

5. In caso di rideterminazione della macrostruttura dirigenziale dell'Ente o, comunque, di modifiche nell'attribuzione di funzioni dirigenziali tra le aree, si procede a nuova graduazione delle Direzioni soggette a dette modifiche attributive di funzioni e correlate responsabilità.

ARTICOLO 3 — DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI POSIZIONE

1. Sulla scorta dell'attività di graduazione di cui all'articolo 2, la determinazione delle retribuzioni di posizioni di ciascuna struttura dirigenziale avviene per fasce di punteggio, come di seguito specificato:

QUANTIFICAZIONE DELLE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

	RANGE PUNTEGGIO		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (PER 13 MENSILITÀ)	
fascia 1	95	100	46.292,37	massima CCNL
fascia 2	90	94	43.514,83	
fascia 3	85	89	41.200,21	
fascia 4	80	84	38.885,59	
fascia 5	75	79	36.570,97	
fascia 6	70	74	34.256,35	
fascia 7	65	69	31.941,74	
fascia 8	60	64	29.627,12	
fascia 9	55	59	27.312,50	
fascia 10	50	54	24.997,88	
fascia 11	45	49	22.683,26	
fascia 12	40	44	20.368,64	
fascia 13	fino a 39		12.722,67	minima CCNL

2. I valori di posizione diversi da quelli delle fasce 1 e 13 sono determinati in stretta proporzione al valore della fascia 1, con riferimento al valore massimo della fascia interessata.

3. Sono oggetto di graduazione tutte le Direzioni previste dalla macro-struttura dell'Ente, anche se scoperte in quanto prive di titolare di incarico.

4. Qualora, al termine dell'attività di graduazione e di attribuzione delle retribuzioni di posizione di cui ai commi da 1 a 3, la somma totale delle retribuzioni stesse superi la quota massima del fondo decentrato destinabile, ai sensi dei criteri generali stabiliti dal Contratto Integrativo nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale, alle retribuzioni stesse di posizione, i valori retributivi definiti in base alla tabella di cui al comma 1 sono ridotti in via strettamente proporzionale fino a concorrenza della suddetta quota massima.

5. I valori minimo e massimo di cui alla tabella recata dal comma 1, corrispondenti a quanto previsto dal CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024, articolo 37, comma 6, sono automaticamente aggiornati ai valori minimo e massimo previsti dai successivi CCNL di rinnovo economico nazionale. I valori delle restanti fasce retributive, di cui alla medesima tabella, sono pure rideterminati ai sensi del comma 2. Alla rideterminazione provvede, con propria determinazione, il Dirigente competente in materia di Personale.

ARTICOLO 4 — PROCEDURA PER LA GRADUAZIONE DELLE DIREZIONI

1. La graduazione delle Direzioni è adottata, ai sensi del D.Lgs. n.165/2001, articolo 24, comma 1, dalla Giunta comunale.
2. Ai fini del comma 1, è redatta a cura dell'O.d.V. una proposta di graduazione in applicazione del presente regolamento. La stessa, con il tramite del Segretario Generale, è trasmessa alla Giunta comunale per le conseguenti determinazioni. La Giunta medesima può discostarsi, con adeguata motivazione, dalla proposta dell'Organo di Valutazione.

ARTICOLO 5 — DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente regolamento si applica con decorrenza dall'adozione dell'atto di adozione della corrente macrostruttura dirigenziale.
 2. Per quanto non espressamente previsto in questo regolamento, si fa rinvio alle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, in quanto applicabili.
-

Comune di Canosa di Puglia
CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggi massimi	Descrizione attribuzione			
			Valori (range di attribuzione)			
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE						
A.1	Quantità e qualità delle funzioni gestite <i>Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di line e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione.</i>	10	Gestione di processi caratterizzati da una discreta complessità e prevalentemente omogenei	Gestione di un limitato numero di processi di natura eterogenea di media complessità con ampie sfere di interpretazione	Gestione di un medio numero di processi di natura eterogenea di media complessità con ampie sfere di interpretazione	Gestione di un numero elevato di processi di natura eterogenea con medie e ampie sfere di interpretazione
			2,00	5,00	8,00	10,00
A.2	Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie <i>Esprime lo spettro di conoscenze professionali richieste per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari</i>	10	Grado di specializzazione significativa e cognizioni multidisciplinari media	Grado di specializzazione più che significativa e cognizioni multidisciplinari media	Grado di specializzazione rilevante e cognizioni multidisciplinari significativa	Grado di specializzazione elevata e cognizioni multidisciplinari rilevante
			2,00	5,00	8,00	10,00
A.3	Complessità nella gestione delle risorse finanziarie <i>Esprime il livello quali-quantitativo di gestione delle risorse finanziarie assegnate per le attività di competenza</i>	10	Bassa	Discreta	Medio-alta	Alta
			2,00	5,00	8,00	10,00
A.4	Organico assegnato <i>Esprime la diversificazione quali-quantitativa delle professionalità da gestire (aree, profili, specializzazioni)</i>	10	Bassa	Discreta	Medio-alta	Alta
			2,00	5,00	8,00	10,00
A.5	Livello di strategicità tecnico-funzionale <i>Esprime la rilevanza della posizione in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente</i>	10	La posizione opera in un contesto di bassa rilevanza strategica	La posizione opera in un contesto di media rilevanza strategica	La posizione opera in un contesto di significativo in relazione alla rilevanza strategica	La posizione opera in un contesto di elevato in relazione alla rilevanza strategica
			2,00	5,00	8,00	10,00
RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI						
B.1	Responsabilità verso l'esterno <i>Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.)</i>	10	Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di media dimensione organizzativa e bassa complessità gestionale	Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di significativa dimensione organizzativa e media complessità gestionale	Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di rilevante dimensione organizzativa e significativa complessità gestionale	Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di elevata dimensione organizzativa e rilevante complessità gestionale
			2,00	5,00	8,00	10,00
B.2	Responsabilità verso l'interno <i>Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)</i>	10	Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di media dimensione organizzativa e bassa complessità gestionale	Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di significativa dimensione organizzativa e media complessità gestionale	Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di rilevante dimensione organizzativa e significativa complessità gestionale	Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di elevata dimensione organizzativa e rilevante complessità gestionale
			2,00	5,00	8,00	10,00
B.3	Esposizione a responsabilità correlate al Piano anticorruzione e trasparenza <i>Esprime il livello di responsabilità della posizione dirigenziale in relazione alle disposizioni normative relative alla prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	10	Responsabile di procedimenti con basso impatto in ambito corruzione e trasparenza	Responsabile di procedimenti con medio impatto in ambito corruzione e trasparenza	Responsabile di procedimenti con medio-alto impatto in ambito corruzione e trasparenza	Responsabile di procedimenti con alto impatto in ambito corruzione e trasparenza
			2,00	5,00	8,00	10,00
B.4	Incidenza della funzione di cura delle entrate <i>Esprime il peso della responsabilità di cura delle entrate finanziarie dell'Ente assegnate, in relazione alla relativa quantificazione complessiva e alla poliedricità/complessità regolativa delle voci di bilancio interessate</i>	10	Nulla	Bassa	Media	Alta
			2,00	5,00	8,00	10,00
B.5	Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell'an e/o nel quid) <i>Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione</i>	10	Bassa	Media	Medio-alta	Alta
			2,00	5,00	8,00	10,00