

COMUNE DI MONTEROTONDO

Città Metropolitana di Roma Capitale

**APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER LA
PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLA
DIRIGENZA.**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. ____ DEL _____

ART. 1
PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia ai dirigenti che al personale dell'area dei funzionari ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

ART. 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 regolamento 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.

ART. 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 allegata sub "A".

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 stanziare 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 sino al massimo del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato, ed è soggetta alla valutazione della complessità dell'incarico da espletare;
6. Nel caso 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 fino ad annullarsi come previsto dall'art. 31 c. 3 del CCNL;
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. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate possono essere utilizzate anche per dare applicazione all'52 del CCNL;
9. Le risorse derivanti da risparmi nella erogazione della indennità di risultato a seguito degli esiti delle valutazioni vanno in economia al bilancio dell'ente
10. 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;
Su questa disposizione si è dato corso alla informazione ed al confronto (ove richiesto dai soggetti sindacali).

ART. 4
NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

1. 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 normalmente di competenza del Nucleo di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.
2. Il presente regolamento è stato sottoposto a confronto preventivo alle organizzazioni sindacali.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate alla struttura	Fino a 10 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa in ragione dei servizi assegnati	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 10 punti per procedimenti molto complessi Fino a 5 punti per procedimenti complessi	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta al Dirigente	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
	Grado di rischio e responsabilità	Fino a 10 punti alto Fino a 5 punti medio	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
Strategicità dell'area	Rilevanza del Dirigente rispetto ai programmi dell'ente	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
Responsabilità di progetti strategici PNRR	Responsabilità dell'esecuzione di progetti approvati e finanziati al sensi del PNRR	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
TOTALE PUNTEGGIO			