



Comune di Reggello  
Protocollo Generale  
**N. 0020111 del 02/08/2023**  
Class: 14-00



★ 0 0 0 6 0 7 8 0 0 6 ★

COMUNE DI REGGELLO

## SISTEMA DI PESATURA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

## **Premessa**

Ai fini della determinazione del trattamento economico di posizione, le posizioni dirigenziali sono graduate, in relazione alle funzioni e alle responsabilità attribuite, sulla base di un'apposita metodologia e di risorse predefinite, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi nazionali.

Il processo di graduazione delle posizioni è esclusivamente finalizzato all'apprezzamento delle posizioni oggettivamente considerate e a definire il grado di complessità insito nelle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, a prescindere dalle qualità professionali espresse e dai livelli di prestazione effettivamente conseguiti dal responsabile preposto a ciascuna di esse.

La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo e commisurata ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto e pertanto i criteri valutativi devono essere slegati dalla soggettività del soggetto incaricato di ricoprire la posizione dirigenziale.

Secondo le disposizioni contrattuali, viene lasciata all'ente piena autonomia regolamentare di predeterminare i criteri sulla base dei quali graduare le posizioni, tenendo comunque conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione dirigenziale.

In tale direzione si muove anche il sistema illustrato di seguito che utilizza indicatori numerici di descrizione di aree di valutazione e fattori valutativi delle caratteristiche di complessità della posizione.

## 1. Fattori di valutazione

Il metodo di valutazione delle posizioni dirigenziali adottato è del tipo analitico e prevede che ciascuna posizione venga ad essere indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di riferimenti (fattori di valutazione) ritenuti idonei a rendere conto della criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini delle graduazioni delle medesime.

La piattaforma valutativa, recependo le recenti disposizioni contrattuali, si basa su due aree di valutazione fondamentali:

- a) complessità organizzativa;
- b) responsabilità gestionale interna ed esterna.

Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di singoli fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione. La somma dei punteggi relativi ad ogni singolo fattore, e quindi di ogni area, determina il *peso* complessivo della posizione e consente la *graduazione* delle posizioni dell'Ente, così come previsto dal contratto.

Nella tabella che segue vengono riassunti i fattori costituenti di ogni area ed il punteggio massimo attribuibile a ciascuno.

| Area di valutazione                                    | Fattore di valutazione                                              | Punteggio massimo attribuibile |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>A. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b>                    | ▪ A.1 Eterogeneità delle funzioni assegnate                         | 10 punti                       |
|                                                        | ▪ A.2 Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo | 10 punti                       |
|                                                        | ▪ A.3 Risorse umane gestite                                         | 10 punti                       |
|                                                        | ▪ A.4 Tipologia e frequenza dell'e relazioni                        | 10 punti                       |
|                                                        | ▪ A.5 Livello e strategicità delle funzioni assegnate               | 10 punti                       |
| <b>B. RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA</b> | ▪ B.1. Risorse finanziarie gestite                                  | 15 punti                       |
|                                                        | ▪ B.2. Numero e complessità dei procedimenti amministrativi         | 15 punti                       |
|                                                        | ▪ B.3. Grado di responsabilità verso l'esterno                      | 15 punti                       |
|                                                        | ▪ B.4 Incarichi aggiuntivi                                          | 5 punti                        |

Nelle pagine che seguono vengono esaminati i singoli fattori.

## A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

### A.1. Eterogeneità delle funzioni assegnate

Misura il grado di integrazione di processi e attività ed esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni /attività plurime non omogenee fra loro.

| 1                                                                                             | 2 | 3 | 4                                                                                      | 7 | 8                                                                         | 9 | 10                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------|
| La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei |   |   | La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei |   | La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei |   | La posizione coordina e integra un numero elevato di processi di natura eterogenea |

### A.2. Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione dirigenziale richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza sia in relazione a uno specifico percorso di studi che alle abilità acquisite grazie all'esperienza. Definisce il grado delle complessità che insistono sulla posizione, a causa dei cambiamenti di ordine normativo e/o tecnologico; ciò anche in relazione all'attività di studio, ricerca ed autonomo aggiornamento conseguente necessari per assicurare un adeguato livello del servizio.

| 1                                                                      | 2 | 3 | 4 | 5                                                                                                                                                                | 6 | 7 | 8                                                                | 9 | 10 |
|------------------------------------------------------------------------|---|---|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------------------------------------------------------------------|---|----|
| Livello medio di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto |   |   |   | Livello alto di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto<br><br>oppure<br><br>Livello ordinario di specializzazione e alta variabilità del contesto |   |   | Livello alto di specializzazione e alta variabilità del contesto |   |    |

### A.3. Risorse umane gestite

| 1                       | 2 | 3                        | 4 | 5                              | 6 | 7                               | 8 | 9                                                      | 10 |
|-------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------------|---|---------------------------------|---|--------------------------------------------------------|----|
| Nessuna risorsa gestita |   | Fino a 5 risorse gestite |   | Da 6 Fino a 12 risorse gestite |   | Da 13 Fino a 20 risorse gestite |   | Oltre 20 persone gestite anche a livello intercomunale |    |

### A.4. Tipologia e frequenza delle relazioni

Rileva l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, interno ed esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità, eterogeneità e frequenza dei rapporti da gestire (da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

## Tipologia

### *a.4.1 Relazioni interne*

| 1                                                                                                                   | 2 | 3 | 4 | 5                                                                                                        | 6 | 7 | 8                                                                                                                                                       | 9 | 10 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|
| Nell'unità organizzativa di appartenenza.<br>Informazioni di modesta complessità e prevalentemente tra due soggetti |   |   |   | Con unità organizzative di altri servizi<br>Informazioni di modesta complessità, anche di tipo negoziale |   |   | Con unità organizzative di altri servizi<br>Informazioni complesse e relazioni articolate e di tipo negoziale fondate anche su più soggetti interagenti |   |    |

### *a.4.2 Relazioni con l'utenza*

| 1                                                                                                                          | 2 | 3 | 4 | 5                                                                                                                                            | 6 | 7 | 8                                                                                                          | 9 | 10 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|
| Nessuna o di scarsa importanza<br>Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti<br>Prevalentemente tra due soggetti |   |   |   | Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti<br>Informazioni complesse anche di natura negoziale<br>Prevalentemente tra due soggetti |   |   | Di tipo diretto<br>Informazioni complesse anche di natura negoziale<br>Fondate su più soggetti interagenti |   |    |

## Frequenza

### *a.4.3 Relazioni interne*

| 1                                                       | 2 | 3 | 4 | 5                         | 6 | 7 | 8                                              | 9 | 10 |
|---------------------------------------------------------|---|---|---|---------------------------|---|---|------------------------------------------------|---|----|
| Mai o occasionalmente<br>(non più di una volta al mese) |   |   |   | Spesso<br>Settimanalmente |   |   | Giornalmente o più volte nella stessa giornata |   |    |

### *a.4.4 Relazioni con l'utenza*

| 1                                                    | 2 | 3 | 4 | 5                         | 6 | 7 | 8                                              | 9 | 10 |
|------------------------------------------------------|---|---|---|---------------------------|---|---|------------------------------------------------|---|----|
| Mai o occasionalmente (non più di una volta al mese) |   |   |   | Spesso<br>Settimanalmente |   |   | Giornalmente o più volte nella stessa giornata |   |    |

## A.5 Livello di strategicità delle funzioni delegate

Rileva il livello di strategia direttamente gestito e il grado di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'Ente, intesa quale possibilità, per la posizione stessa, di gestire gli strumenti tecnici e organizzativi per perseguire gli obiettivi di mandato dell'ente.

| 1                                                             | 2 | 3 | 4 | 5                                                                                                        | 6 | 7 | 8                                                                                                                                | 9 | 10 |
|---------------------------------------------------------------|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|
| La posizione presidia funzioni ordinarie dell'amministrazione |   |   |   | La posizione presidia funzioni ordinarie e governa aspetti prioritari del programma dell'amministrazione |   |   | La posizione presidia solo funzioni prioritarie del programma dell'amministrazione e influenza i risultati complessivi dell'ente |   |    |

## B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA E ESTERNA

### B.1 Risorse finanziarie gestite

| 1                                                                                                                              | 3 | 5 | 6                                                                                                                            | 8 | 10 | 11                                                                                                                                 | 13 | 15 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di modesta entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente |   |   | La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente |   |    | La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di consistente entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente |    |    |

### B.2. Numero e complessità dei procedimenti amministrativi

Focalizza l'ampiezza delle deleghe ricevute, dell'autonomia decisionale e il livello di discrezionalità tecnica rimesso alle facoltà oggettive della posizione dirigenziale (da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

#### b.2.1 Numero procedimenti con rilevanza esterna di cui si è responsabili

| 1                                                             | 3 | 5 | 6                                                                                                               | 8 | 10 | 11                                                                                                     | 13 | 15 |
|---------------------------------------------------------------|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| Procedimenti senza delega alla firma del provvedimento finale |   |   | La posizione gestisce un numero limitato o medio di procedimenti con delega alla firma del provvedimento finale |   |    | La posizione gestisce un numero elevato di procedimenti con delega alla firma del provvedimento finale |    |    |

#### b.2.2 Complessità dei procedimenti

| 1                                                                                                                                                                     | 3 | 5 | 6                                                                                                    | 8 | 10 | 11                                                                                         | 13 | 15 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| Procedimenti ad alto livello di standardizzazione (nessuna variabile e alto grado di ripetitività) o che si svolgono prevalentemente all'interno del settore/servizio |   |   | Procedimenti standardizzati in cui intervengano relazioni con altri settori dell'Ente e/o altri Enti |   |    | Procedimenti non standard con relazioni interne e esterne alla struttura di tipo negoziale |    |    |

### B.3 Grado di responsabilità

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno.

| 1                                                       | 3 | 5 | 7 | 8                                                      | 9 | 10 | 11                                                                            | 13 | 15 |
|---------------------------------------------------------|---|---|---|--------------------------------------------------------|---|----|-------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| Medio livello di responsabilità civile e amministrativa |   |   |   | Alto livello di responsabilità civile e amministrativa |   |    | Alto livello di responsabilità civile e amministrativa. Responsabilità penale |    |    |

#### B.4 Incarichi aggiuntivi

| 1                                                                                                                                  | 3 | 5 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|
| Incarichi aggiuntivi specifici e complessi che trovano una codificazione e normazione nel regolamento di organizzazione dell'ente. |   |   |

## 2. Modalità di ponderazione e di attribuzione delle retribuzioni di posizione

La ponderazione delle posizioni avviene, in prima applicazione del presente sistema, in occasione dell'assegnazione o del rinnovo di un incarico di posizione dirigenziale; successivamente, tale ponderazione è revisionata dal Nucleo di valutazione ogni qual volta intervenga una variazione organizzativa che modifichi le funzioni assegnate alla posizione al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva.

Il processo di pesatura della posizione dirigenziale si realizza come segue:

1. Il Nucleo di valutazione, acquisite le informazioni necessarie, fornite dagli uffici interessati e dal Segretario Generale, applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi relativamente a tutti i fattori, ad eccezione del fattore relativo alla rilevanza strategica che è determinato tenendo conto delle specifiche indicazioni del Sindaco.
2. Individuato il punteggio assegnato a ciascuna posizione dirigenziale, l'importo della retribuzione di posizione è determinato in base alle seguenti fasce di punteggio:

| <b><i>Punteggio</i></b> | <b><i>Importo retribuzione di posizione</i></b> |
|-------------------------|-------------------------------------------------|
| Da 90 a 100             | Euro 30.000                                     |
| Da 80 a 89              | Euro 20.000                                     |
| Da 70 a 79              | Euro 17.000                                     |

3. La Giunta con propria deliberazione assume e fa propria la proposta di pesatura da parte del Nucleo di valutazione.