



**Comune di VIBO VALENTIA**  
**Provincia di Vibo Valentia**

**Sistema per la graduazione della retribuzione**  
**di posizione dei Dirigenti**

## **Indice**

<b>Premessa.....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 1 Determinazione Fondo ed Indennità.....</b>	<b>3</b>
<b>Art.2 Metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali.....</b>	<b>4</b>
<b>Art.3 Determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti.....</b>	<b>7</b>

## **Premessa**

Il presente sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali è approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione;

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali nel Comune di VIBO VALENTIA si pone le seguenti finalità:

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle caratteristiche personali, dalla prestazione e dalle capacità potenziali del soggetto, che al momento della valutazione ricopre effettivamente la posizione;
- ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo (art. 53 CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020) che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata alla valutazione delle posizioni;
- Il processo di graduazione prevede un confronto analitico e sistematico delle caratteristiche di ogni posizione rispetto a specifici fattori di valutazione ed ha come risultato l'attribuzione di un punteggio finale.

## **Art. 1 Determinazione Fondo ed Indennità**

Nel rispetto dei criteri fissati dal CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020, viene costituito annualmente il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato spettante ai dirigenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Le pesatura delle posizioni dirigenziali è effettuata dal Nucleo di Valutazione, o altro organismo di valutazione, al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva dirigenziale.

La Giunta Comunale approva il sistema di pesatura e la pesatura dei settori così come proposta dal Nucleo di Valutazione.

La percentuale dell'indennità di risultato viene stabilita in sede di contrattazione integrativa;

In base al sistema di pesatura e alle specifiche pesature proposte dal Nucleo di Valutazione e approvate dalla Giunta Comunale, alle posizioni dirigenziali verranno attribuiti i relativi punteggi e le correlate indennità. Il Segretario Generale assicura l'informazione successiva ai dirigenti sui conseguenti valori della retribuzione di posizione. Informa inoltre le rappresentanze sindacali sull'esito dell'applicazione della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali.

Il primo anno di adozione del nuovo sistema di valutazione sarà il 2023, salvo eventuali sopravvenute

necessità di ripesatura a seguito di modifiche della macrostruttura. Spetterà conseguentemente al Comune di Vibo Valentia apportare le dovute modifiche al proprio regolamento di pesatura.

## **Art.2 Metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali**

Al fine di stabilire la pesatura delle posizioni dirigenziali si applicano i seguenti parametri e valori di ponderazione.

TOTALE MASSIMO PUNTI = 40

La RETRIBUZIONE DI POSIZIONE è determinata, su proposta del Nucleo di Valutazione, tenendo conto:

- dell'assetto organizzativo dell'Ente;
- della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
- dei principi inderogabili d'assunzione dei poteri previsti dal D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, del Testo Unico sull'ordinamento degli EE.LL. D.lgs. 267/2000 e [ss.mm.i.](#);
- della funzione strategica del dipartimento in funzione al programma di mandato.

Per valorizzare le posizioni dirigenziali cui sono attribuiti incarichi aggiuntivi specifici (incarichi ad interim in caso di vacanza in organico del dirigente, oppure incarico di Vice Segretario qualora il dirigente sia in possesso del diploma di laurea specialistica idonea per l'accesso alla carriera di Segretario Generale) viene riconosciuta l'indennità di posizione, sulla base della pesatura annuale, che garantisce la percentuale del 15 % dell'indennità di posizione in godimento.

Ciascuna posizione dirigenziale dell'Ente e ciascun incarico dirigenziale specifico , EFFETTIVAMENTE SVOLTI, sono valutati in base ai seguenti criteri:

- 1) complessità organizzativa**, commisurata alla dotazione organica di riferimento, computata in base ai contingenti associati ai singoli settori della macrostruttura del Comune di Vibo Valentia;
- 2) strategicità**, con riferimento agli obiettivi previsti nei documenti di programmazione a valenza pluriennale, quali il PIAO, il DUP ed il PEG;
- 3) responsabilità gestionali interne ed esterne**, con riguardo alla problematicità delle attività di riferimento, individuate in base alle funzioni associate ai singoli settori della macrostruttura, approvata con deliberazione di G.C. n. 193 del 31.12.2019, modificata con delibera di Giunta Comunale n° 263 del 06.12.2021;
- 4) conferimento di incarichi** derivanti dalla legge, dallo Statuto, dal Regolamento o da altri atti di natura organizzativa;

**Il parametro 1)** viene valorizzato sulla base della dotazione organica di riferimento:

- a) dotazione sino a 10 unità: 7 punti;
- b) dotazione compresa tra 11 e 20 unità: 8 punti
- c) dotazione compresa tra 21 e 30 unità: 9 punti
- d) dotazione superiore a 30 unità: 10 punti.

**Il parametro 2)** viene valorizzato, su proposta del Segretario Generale, sulla base dei seguenti livelli di valutazione:

- a) livello basso: punti 4;
- b) livello medio: punti 6;
- c) livello alto: punti 8;
- d) livello molto alto: punti 10.

**Il parametro 3)** viene valorizzati, su proposta del Segretario Generale, sulla base dei seguenti livelli di valutazione:

- a) livello basso: punti 4;
- b) livello medio: punti 6;
- c) livello alto: punti 8;
- d) livello molto alto: punti 10.

**Il parametro 4)** viene valorizzato assegnando ai seguenti incarichi i punteggi a fianco segnati:

- a) Incarico di Segretario generale Vicario: punti 10;
- b) Responsabile della corruzione e trasparenza: punti 10;
- c) Componente delegazione trattante: punti 8;
- d) Componente ufficio procedimenti disciplinari: punti 8;
- e) Eventuali altri da definirsi in base a successivi provvedimenti.

### Specificazione dei criteri:

- complessità organizzativa: il fattore che tiene conto delle risorse umane e finanziarie gestite, dell'eterogeneità delle attività svolte, del livello di specializzazione richiesto per ricoprire il ruolo e delle funzioni assegnate rispetto al contesto di riferimento;
- responsabilità interna ed esterna: il fattore considera il livello di responsabilità associato al ruolo da ricoprire (grado di rischio, di autonomia e di discrezionalità);
- conferimento di incarichi: il fattore che valuta la complessità dei rapporti interni, esterni e negoziali da gestire;
- strategicità: il fattore che rappresenta la rilevanza che ciascuna posizione ha per la realizzazione degli impegni programmatici dell'amministrazione contenuti nel Documento Unico di Programmazione.

### **Art.3 Determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti**

Le posizioni dirigenziali dei responsabili di Settore sono articolate in 3 fasce cui corrispondono i seguenti punteggi.

- **Fascia A:** punteggio > 40: retribuzione di posizione massima, pari ad euro 45.512,37;
- **Fascia B:** punteggio fra 21 e 40: retribuzione di posizione pari ad euro 42.000;
- **Fascia C:** punteggio fra 15 e 20: retribuzione di posizione pari ad euro 37.000;

La collocazione di ciascun dirigente in una fascia sarà stabilita secondo la somma dei punteggi ottenuti in base ai criteri di pesatura esposti nell'articolo precedente, e in caso di sospensione del Dirigente dal servizio, si applica la retribuzione di posizione minima prevista del CCNL;

Per tutto quanto non disciplinato dal presente sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si rimanda al richiamato Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dal regolamento di misurazione e valutazione della performance vigenti.