



# COMUNE DI QUARRATA

Provincia di Pistoia

Direzione Generale

## ISTITUZIONE DELLA DIRIGENZA

### METOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Il Comune di Quarrata, secondo quanto disposto dall'art. 26, comma 3 ultimo periodo, del C.C.N.L. Area Dirigenza Regioni-Enti Locali 1998/2001, in sede di prima istituzione di posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica, provvederà alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato attingendo le relative risorse dal bilancio dell'Ente.

Sulla scorta delle indicazioni del Nucleo di Valutazione e di pareri Aran espressi in merito, si ritiene di quantificare il detto fondo sulla base dei valori attribuiti in enti limitrofi, di analoga dimensione, contemperandoli ai livelli organizzativi ed agli assetti strutturali esistenti in ciascun ente.

Gli importi individuati come indennità di posizione e di risultato dell'Area Risorse vanno a costituire, in sede di prima istituzione, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

La presente pesatura e relativi valori economici valgono nell'ipotesi di riorganizzazione articolata su quattro aree a regime trasmessa alle OO.SS. con nota prot. n. 28767/1/1 del 29/V/2004.

I criteri generali per la pesatura delle posizioni dirigenziali, con direzione di struttura (corrispondente ad un'aggregazione di servizi), vengono individuate come segue:



# COMUNE DI QUARRATA

Provincia di Pistoia

## Direzione Generale

ELEMENTI	PARAMETRI	INDICI
Collocazione nella struttura	Individuazione di p.o. nell'area	C= sì per tutti i servizi compresi nell'area B = sì in alcuni servizi compresi nell'area A = no in nessun servizio dell'area
	Supporto agli organi	A = Alto B = Medio
	Specifiche attribuzioni e/o ulteriori incarichi	B = molto significativo C = Significativo
Complessità organizzativa	Coordinamento di pluralità di strutture	A = Alto B = medio C = basso
	Personale gestito	A = Alto (oltre il 30,1% dei dipendenti) B = medio (tra il 10,1% al 30% dei dipendenti) C = basso (fino al 10 % dei dipendenti)
	Pluralità di funzioni	A = Alta B = media C = bassa
Responsabilità gestionale (interna ed esterna)	Risorse finanziarie complessive gestite	A = Alto (oltre il 50,1% delle risorse) B = medio (tra il 25,1% al 50% delle risorse) C = Basso (meno del 25% delle risorse)
	Autonomia gestionale	A = Ampia B = Limitata
	Responsabilità amministrative e sul funzionamento dell'ente	A = Elevate B = Medie
Criticità assegnata dall'organo politico		Da 0 a 14 punti

A = 10 punti

B = 6 punti

C = 2 punti

Massimo attribuibile = 100 punti



# COMUNE DI QUARRATA

Provincia di Pistoia

Direzione Generale

Fascia 1 = OLTRE 85 PUNTI = EURO 24.000,00 annui lordi per 13 mensilità

Fascia 2= DA 70 A 84 PUNTI = EURO 21.000,00 annui lordi per 13 mensilità

Fascia 3= fino a 69 PUNTI= EURO 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità

Pesatura dell'Area Risorse, comprendente gli attuali Servizi Finanziario, Tributi, Personale ed Organizzazione, Informatica.

(dati provvisori)

ELEMENTI	PARAMETRI	INDICI
Collocazione nella struttura	Individuazione di p.o. nell'area	C= sì per tutti i servizi compresi nell'area <b>B =sì in alcuni servizi compresi nell'area</b> A = no in nessun servizio dell'area
	Supporto agli organi	<b>A = Alto</b> B = Medio
	Specifiche attribuzioni e/o ulteriori incarichi	B = Molto significativo C = Significativo
Complessità organizzativa	Coordinamento di pluralità di strutture	<b>A = Alto</b> B = medio C = basso
	Personale gestito	A = Alto <b>B = medio</b> C = basso
	Pluralità di funzioni	<b>A = Alta</b> B = media C = bassa
Responsabilità gestionale (interna ed esterna)	Risorse finanziarie complessive gestite	A = Alto <b>B = medio</b> C = basso
	Autonomia gestionale	<b>A = Ampia</b> B = Limitata
	Responsabilità amministrative e sul funzionamento dell'ente	<b>A = Elevate</b> B = Medie
Criticità assegnata dall'organo politico		Da assegnare da parte della G.C.



# COMUNE DI QUARRATA

Provincia di Pistoia

Direzione Generale

L'eventuale attribuzione di più di un area di direzione in capo alla stessa figura (fino ad un massimo di due) potrà aver luogo solo in via temporanea e comporterà un trattamento economico da definire con successivo atto.

Per quanto riguarda l'attribuzione della **retribuzione di risultato**, la stessa può raggiungere la **misura massima del 30 % dell'indennità di posizione attribuita**, in base alla metodologia vigente per i titolari di posizioni organizzative (il 40% in base al raggiungimento degli obiettivi individuati in programmi/piani di lavoro e nel PEG, ed il 60 % in base a comportamento e competenze organizzative), opportunamente applicata in considerazione della specificità della posizione da valutare. In considerazione della prima applicazione della metodologia alla dirigenza, si riserva al NdV la facoltà di dare un peso maggiore al raggiungimento dei risultati a partire dal 2006.

Eventuali economie risultanti dalla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo, secondo quanto disposto dall'art. 28, comma 2 CCNL Dirigenza 1998/2001, con conseguenziale innalzamento della quota del 30% normalmente destinata al risultato di ciascuna figura dirigenziale.

Le presenti disposizioni si applicano al personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune di Quarrata e sono formulate in base al C.C.N.L. 1998/2001. Il rinnovo del C.C.N.L. potrà comportare, pertanto, adeguamenti normativi ed economici. Analoghi adeguamenti potranno essere valutati con il rinnovo del C.C.N.L. Segretari comunali.

A completamento ed in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 del CCNL Area della Dirigenza – 2° biennio 2000/2001, si stabiliscono i seguenti criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico in presenza di processi di riorganizzazione per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.

In presenza di una scelta discrezionale da parte degli organi di governo, nel legittimo esercizio delle proprie prerogative di carattere imprenditoriale, che implichi un riassetto parziale e/o complessivo di una o più aree/servizi/uffici, al quale consegua la necessità di rivedere il conferimento di funzioni dirigenziali che comporti l'assegnazione ad un nuovo incarico o comunque la modifica di quello in essere, agli stessi dirigenti viene mantenuta la retribuzione di posizione precedente qualora per effetto della modifica o del nuovo incarico allo stesso dirigente dovesse essere attribuita una retribuzione inferiore. Detta clausola si applica sia in sede di rinnovo degli incarichi sia durante la vigenza dell'incarico conferito.

La clausola di salvaguardia così come sopra disciplinata ha validità esclusivamente nell'ipotesi in cui il trasferimento o la modifica dell'incarico sia consensualmente accettata dal dirigente in modo espresso. In tal caso il provvedimento di modifica e/o assegnazione a nuovo incarico non è più suscettibile di impugnazione.

Qualora il trasferimento o la modifica dell'incarico non sia consensualmente accettata dal dirigente con rinuncia espressa all'impugnazione, la clausola di salvaguardia non si applica ed al dirigente viene riconosciuta la nuova retribuzione di posizione. Resta salva in questa ultima ipotesi la facoltà del dirigente di eccepire ogni eventuale rivendicazione nelle sedi previste dall'ordinamento.

Dott. Nicola Soreca