



Verbale di concertazione

Le parti sottoscritte, riunite in data 23/12/2020, alle ore 15.00, in modalità telematica, per discutere della problematica legata al seguente documento, al termine del processo di concertazione, iniziato in data 21/12/202, con l'invio della informazione preventiva da parte dell'Ente hanno concordato-sul seguente testo finale.

ooooooooOOOOoooooooo

“Criteri generali relativi alla individuazione dei parametri e fattori per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti”,

Il Comune di Chieri sta per approvare un nuovo modello organizzativo dell'Ente.

Detto provvedimento individuerà alcune strutture dirigenziali tenuto conto coerenti con la dotazione organica vigente.

L'ambito di riferimento nel quale collocare il nuovo sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e le relative valutazioni, in questa fase, sconta inevitabilmente la necessità di affrontare la problematica tenendo conto delle performance che il nuovo modello organizzativo deve permettere di perseguire e delle risorse a disposizione.

Alla luce di quanto esposto e coerentemente con il quadro di riferimento sopra ricordato, l'Amministrazione comunale si riserva di definire con uno specifico atto i valori di retribuzione di posizione associabili ad ognuna delle tre fasce di punteggi previste dal Sistema di pesatura in oggetto.

I criteri di massima (fattori, parametri), così come di seguito illustrati, tengono conto della situazione contrattuale vigente e del Regolamento di Organizzazione dell'Ente.

Gli attuali criteri potranno essere rivisti alla luce di possibili modificazioni-integrazioni di natura contrattuale o legislativa interessanti la problematica, attraverso le previste relazioni sindacali.

per il Comune	per le OO.SS.
F.to dott Antonio Conato	F.to Giancarlo Pastrone DEREL

Allegato A) al Documento “Criteri generali”

ELEMENTI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI
Nota metodologica

L' *art. 33 - Struttura della retribuzione* del CCNL 10/4/1996 stabilisce che la struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si componga delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare
- 2) indennità integrativa speciale
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita
- 4) retribuzione di posizione
- 5) retribuzione di risultato.

Prevedendo, inoltre, al comma 1 dell' *art. 39 Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni* che sia il "Fondo per la retribuzione di posizione", a finanziare la medesima Retribuzione di Posizione “al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico effettivamente correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.”

I successivi commi 2 e 3 stabiliscono, infine, che: “le amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri connessi:

- alla collocazione nella struttura,
- alla complessità organizzativa,
- alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e secondo i criteri indicati negli artt. 40, 41 e 42.”

L'attenta considerazione, in ultimo, dell' *art. 40* comma 2 permette di comprendere che il CCNL afferma il principio di fasce retributive correlate al riscontro di specifiche condizioni organizzative e gestionali, quali possono essere in termini degressivi le seguenti:

- a ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi;
- b responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche ed umane;
- c responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni.

L'effetto combinato, quindi, della graduazione e della differenziazione per fasce dovrebbe determinare un'effettiva diversificazione dei valori economici delle retribuzioni di posizione, salvo il fatto che le congetture e le stime alla base della graduazione riferite alla “collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alla responsabilità gestionali interne ed esterne” non comportino, negli esiti finali, un eventuale ed effettivo livellamento.

La metodologia applicata è strutturata secondo fattori, sotto-fattori e relativi pesi, come rappresentato dalla tabella 1 seguente. Alcuni parametri sono individualmente ricondotti, per l'assegnazione del punteggio, ad uno specifico fattore, altri a matrici bidimensionali di assegnazione del relativo punteggio.

Il processo di valutazione consiste, quindi, sia nell'acquisizione dei dati e delle informazioni di natura organizzativa e gestionale necessarie, adeguatamente elaborati e parametrizzati, sia nell'apprezzamento valutativo, multilaterale, degli altri elementi qualitativi, in termini comparativi

tra le diverse posizioni valutate, così come peraltro i più noti sistemi di valutazione delle posizioni di lavoro/ruoli operano (http://www.valorecomune.ancitel.it/allegati/Metodologia%20JE_24022010.pdf).

La sintesi quantitativa di tale approccio, nel concreto svolto a mezzo di uno specifico foglio excel, determina un punteggio per ogni posizione dirigenziale che, associato a delle gamme predefinite (fasce), corrisponderà a puntuali valori della Retribuzione di Posizione, così come definiti nella Delibera di Giunta che sarà appositamente assunta.

Fattori di pesatura					punteggio massimo di fattore
A1. Budget del personale -					4
A2. Budget delle Risorse Finanziarie -					6
B1. Complessità del quadro normativo					12
B2. Complessità del quadro delle relazioni					13
B3. Complessità del processo di programmazione					13
B4. Complessità interna e collocazione					7
C. Dimensione del controllo e del coordinamento					5
D1. Responsabilità civile, tecnica, contabile e gestionale					13
D2. Liv. di specializzazioni ed esperienze professionali necessarie					7
E. Rilevanza strategica					20
				TOT.	100

Tabella 1

Più dettagliatamente e concretamente:

La valutazione (cioè il relativo punteggio) della complessità derivante dalla consistenza delle Risorse umane deriva dall'incidenza relativa delle numerosità (FTE) dei lavoratori (T.D. + T.I.+ somministrati) afferenti (direttamente e indirettamente) a ciascuna posizione pesata, in termini di proporzionalità rispetto alla posizione dirigenziale con il maggiore ammontare di Risorse Umane di riporto. (sotto-fattore A1)

La valutazione (cioè il relativo punteggio) dell'ammontare relativo delle Risorse finanziarie gestite da chi ricopre ciascuna posizione dirigenziale deriva dalla somma dei valori medi dei 4 Titoli delle Entrate (su base triennale) ponderati e della media triennale dei primi 3 Titoli delle Uscite, anche qui con un criterio di proporzionalità rispetto alla posizione dirigenziale con il maggiore ammontare della somma calcolata come di anzi illustrato (sotto-fattore A2). Il medesimo approccio potrebbe anche basarsi anziché sui dati triennali, su dati puntuali di un anno di riferimento (cioè, per la presente prima applicazione, dell'anno 2021).

Per quanto riguarda i quattro sotto-fattori (B1, B2, B3, B4) la valutazione (cioè i relativi quattro punteggi) derivano dalle quattro matrici bi-dimensionali (in termini esemplificativi sotto riportate).

B1. Complessità del quadro normativo			
		5-6-7	8-9-10
	Europea		
		3-4	5-6-7
Fonti normative	Nazionale/ Regionale		
		1-2-3	3-4
	Locale		
		Bassa	Alta
		Media	
		Complessità e dinamicità delle norme	

	Dir 1	Dir 2	
Associazioni			
Cittadini			
Professionisti			
Fornitori			
Tri comuni (unione)			
Città metropolitana To			
Regione			
Comitati partecipati			
Consorzio			
Consiglio			
Giunta			
Comuni dei conti			
Prefettura			
Amministrazioni statali			
Autorità giudiziaria			
Residi e direzioni didattiche			
Dir 1			
Dir 2			
Dir 3			

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati			
		6-7-8	9-10-11
	Alta		
		4-5	6-7-8
Complessità programmaz.	Media		
		1-2-3	4-5
	Bassa		
		Alta	Bassa
		Media	
		Prevedibilità/misurabilità dei risultati	

B4. Complessità interna e Collocazione					
			5	6	7
	Alta				
Gamma professionalità	Media		3-4	5	6
			1-2	3-4	5
	Bassa				
		Bassa	Media	Alta	

Per ciascuna matrice il soggetto individuato per svolgere la “pesatura” provvederà, supportato dal Segretario Generale (o da chi all’uopo delegato), al necessario completamento in termini di allocazione di ciascuna posizione dirigenziale in una delle 9 celle presenti (valido per B1, B3, B4), anche esprimendo il livello di intensità (tra i diversi eventualmente possibili) considerato riscontrabile; mentre per la matrice B2 si provvederà a indicare la validità (o meno) di ognuno degli incroci (riga/colonna) derivanti da stabili relazioni interne ed esterne di ciascuna delle 5 posizioni dirigenziali da pesare.

Per quanto riguarda il fattore “C” la valutazione (cioè il relativo punteggio) deriva dalla quantificazione del numero di meso-strutture [Servizi semplici o complessi, U.O., Pool] direttamente riportanti a ciascuna posizione dirigenziale valutata (vedasi matrice sotto riportata).

C. Dimensione del controllo e del coordinamento					
	1	2	3	4	5 o +
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

Relativamente invece al sotto-fattore di pesatura “D1” la relativa valutazione (cioè il connesso punteggio) deriva dall’interpretazione induttivo-deduttiva del profilo di responsabilità ipotizzabile a carico di ciascuna posizione dirigenziale pesata, desumibile anche riferendosi alla numerosità e frequenza di compimento dei procedimenti amm.vi come rappresentata dal documento interno denominato “ASSETTO DIRIGENTI – DETTAGLIO DATI PROCEDIMENTI”, comparativamente intesa (vedasi matrice sotto riportata), anche tenuto conto della giurisprudenza specifica come stratificatasi negli ultimi 7 anni.

D1. Responsabilità civile, tecnica, contabile e gestionale												
Responsabilità												
Bassa					Media					Alta		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Per la matrice relativa al sotto-fattore “D2”, il soggetto individuato per svolgere la “pesatura” provvederà, supportato dal Segretario Generale (o da chi delegato), al necessario completamento in termini di allocazione di ciascuna posizione dirigenziale in una delle 9 celle presenti, anche esprimendo il livello di intensità (tra i diversi valori eventualmente possibili, per alcune celle) considerato riscontrabile.

D2. Liv. di specializzazione ed esperienze professionali necessarie				
		5	6	7
Specializzazione	Alta (multispecializzazione, in caso di Strutture Complesse)			
	Media	3-4	5	6
	Bassa	1-2	3-4	5
		Bassa	Media	Alta
Gamma di esperienze professionali necessarie				

Infine, per quanto riguarda il fattore “E” (*rilevanza strategica*), si ritiene che la correlata assegnazione del punteggio nella gamma zero-venti debba rispecchiare il grado di coerenza delle competenze di ciascuna posizione dirigenziale con gli Obiettivi di mandato e i conseguenti Obiettivi strategici, come evincibile relativamente dal DUP. Si ritiene, perciò, che tale valutazione si possa direttamente porre in capo al Sindaco supportato dal Segretario Generale.

I “fattori e sotto-fattori” descritti esiteranno, al termine del processo valutativo, un punteggio totale relativo a ciascuna posizione dirigenziale, pari al massimo a 100. L’assegnazione di un certo ammontare di Retribuzione di Posizione deriva, però, da due ulteriori passaggi: 1) l’individuazione

di una serie di fasce di punteggi, cui rapportare quanto totalizzato da ciascuna posizione dirigenziale e 2) l'abbinamento a ciascuna fascia di una specifica Retribuzione di Posizione.

Il secondo step spetta all'Amministrazione; mentre, relativamente allo step 1 si potrebbero ipotizzare tre fasce, i cui valori limite degli intervalli di punteggio potrebbero essere i seguenti:

- A oltre 80 punti
- B tra 60 e 80 punti
- C meno di 60 punti.