

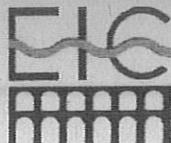
ENTE IDRICO
CAMPANO

ENTE IDRICO CAMPANO

AREA DELLA DIRIGENZA

REGOLAMENTAZIONE DEI CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE INDENNITÀ DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Allegato alla Determinazione DG 18 dicembre 2019 n. 225



Art. 1

Oggetto

1. Il presente documento viene predisposto in prima applicazione in ragione della necessità di completare le previsioni del piano triennale del fabbisogno di personale.
2. Ai sensi dell'art. 27 del CCNL - Area della Dirigenza - Comparto Regioni - Enti locali 1998-200 le posizioni dirigenziali sono graduate ai fini dell'attribuzione delle relative responsabilità e del trattamento economico, tenendo conto di parametri connessi alla:
 - collocazione nella struttura;
 - complessità organizzativa;
 - responsabilità gestionale interna ed esterna.
3. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
4. L'individuazione delle posizioni dirigenziali è direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

Art. 2

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione dirigenziale è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, con articolazione nelle seguenti 4 fasce di attribuzione:

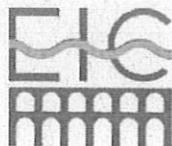
Fascia	Misura dell'indennità di posizione
A	Valore massimo previsto dal vigente CCNL
B	80% del valore massimo previsto dal vigente CCNL
C	65% del valore massimo previsto dal vigente CCNL
D	30% del valore massimo previsto dal vigente CCNL

Art. 3

Pesatura delle Posizioni Dirigenziali

1. La definizione dei criteri per la determinazione dell'indennità di posizione di ciascuna posizione dirigenziale è effettuata dal Direttore Generale, a seguito della validazione del Nucleo di valutazione.
2. La definizione dei punteggi da attribuire a ciascuna posizione dirigenziale è effettuata dal Direttore Generale con propria determinazione a seguito della validazione del Nucleo di Valutazione della proposta predisposta dal medesimo Direttore Generale.
3. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni dirigenziali o della costituzione di Unità di Progetto, si provvede contestualmente alla loro graduazione precedentemente all'affidamento dell'incarico dirigenziale.
4. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rispetto ai criteri stabiliti dal sistema di valutazione o a seguito di modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente o su segnalazione del Nucleo di Valutazione.
5. Come previsto dal vigente CCNL Area dirigenziale comparto "Area II - Regioni ed Autonomie locali", i fattori per la valutazione delle indennità di posizione sono i seguenti:
 - A) Collocazione nella struttura;
 - B) Complessità organizzativa;
 - C) Responsabilità gestionali interne/esterne.

I tre fattori di valutazione sono poi suddivisi in 6 sotto-fattori. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 6 sotto-fattori di valutazione. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e, conseguentemente, il valore dell'indennità di Posizione, in base alle somme



disponibili nell'apposito fondo.

Nel seguente prospetto sono indicate le modalità di correlazione tra il punteggio attribuito a ciascuna posizione e la relativa fascia retributiva:

Fascia A	550 punti e oltre
Fascia B	Da 450 a 549 punti
Fascia C	Da 400 a 449 punti
Fascia D	Meno di 399 punti

A ciascuna delle quattro fasce corrisponderà, pertanto, una diversa Indennità di Posizione secondo quanto previsto all'art. 2.

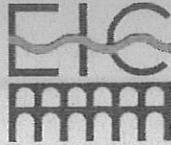
Di seguito è riportata una descrizione dei contenuti dei singoli parametri di valutazione per ogni sotto-fattore:

- Sotto-fattore **A1 - GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE:** Valuta l'autonomia della posizione dirigenziale in relazione alla sua collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente ed alla presenza di eventuali dirigenti sovraordinati.
- Sotto-fattore **A2 - GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI:** Valuta l'autonomia della posizione dirigenziale in relazione alla tipologia di attività previste per la stessa.
- Sotto-fattore **A3 - GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE:** Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni assegnate (tecniche, giuridico-amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, ecc.).
- Sotto-fattore **B1 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE:** Valuta il livello di difficoltà che la posizione dirigenziale viene ad avere nella gestione delle relazioni interne dell'Ente.
- Sotto-fattore **B2 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE:** Valuta il livello di complessità della struttura, con particolare riferimento all'incidenza dei rapporti con l'utenza esterna.
- Sotto-fattore **C1 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO:** Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie.

Art. 4

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è fissata nella misura massima del 20% dell'indennità di posizione in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati previa verifica e validazione da parte del Nucleo di Valutazione.
2. La percentuale dell'indennità di risultato da applicare viene determinata attraverso la media aritmetica delle singole percentuali di indennità conseguite per ciascun obiettivo. Il valore medio così ottenuto consentirà la determinazione della percentuale da applicare secondo quanto previsto nella seguente tabella:



Descrizione Obiettivo	Grado di Raggiungimento dell'Obiettivo		Percentuale Indennità Risultato
OBIETTIVO "N"	almeno il 50% e fino al 54%		15%
	55%	60%	16%
	60%	70%	17%
	70%	80%	18%
	80%	90%	19%
	90%	100%	20%

Per ciascun dirigente:

indicata con P_{ir} : la percentuale da applicare per la determinazione dell'importo della indennità di risultato;

indicata con P_{ir}^n : la percentuale della indennità di risultato conseguita attraverso la graduazione del raggiungimento dell'obiettivo n assegnato sulla base della tabella 1

indicato con n: numero degli obiettivi assegnati al dirigente.

vale la seguente formula:
$$P_{ir} = \frac{\sum_{i=1}^n P_{ir}^n}{n}$$

Art. 5

Norme Finali

1. Le disposizioni di cui ai precedenti articoli sono oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali.
2. Le disposizioni di cui ai precedenti articoli sono immediatamente esecutive e saranno applicate, ai fini della retribuzione di posizione e di risultato, a partire dall'esercizio finanziario 2019.

ALLEGATO A

Graduazione delle posizioni dirigenziali

Fattore	Sotto-Fattore	Punteggio Max	Descrizione	Scala di Valutazione	Punteggio
A) Collocazione nella struttura	A1 - GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	100	<p>La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità</p> <p>La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite</p> <p>La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità</p>	Alto=100 Medio=80 Basso=60	
	A2 - GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	100	<p>L'unicità della posizione all'interno dell'Ente con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno</p> <p>L'unicità della posizione all'interno dell'Ente con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno</p> <p>L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è modesta</p>	Alto=100 Medio=80 Basso=60	
	A3 - GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	100	<p>Elevata professionalità richiesta, per la quale siano necessarie competenze difficilmente reperibili sul mercato.</p> <p>Media professionalità richiesta con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico</p>	Alto=100 Medio=80	

			Incarichi di tipo professionali per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	Basso=60		0
	TOTALE FATTORE A)	300				0
	B1 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	100	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Ente ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno del settore	Alto=100 Medio=80 Basso=60		
	B2 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni La posizione prevede un modesto interscambio con stackholders esterni	Alto=100 Medio=80 Basso=60		
	TOTALE FATTORE B)	200				0
	C1 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e di procedure Quadro normativo in evoluzione Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	Alto=100 Medio=80 Basso=60		
C) Responsabilità gestionali interne/esterne	TOTALE FATTORE C)	100				0
	Totale Complessivo (A+B+C)	600				0