



## PROVINCIA DI AVELLINO

# REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

APPROVATO CON PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE N. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_-

### **Art. 1 - Disposizioni generali**

1. Il presente regolamento disciplina il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali esistenti, al momento della sua approvazione, nella dotazione organica della Provincia di Avellino, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL Area Dirigenza.
2. La regolamentazione che sarà introdotta dai rinnovi contrattuali di categoria determinerà la necessità di una modifica delle statuizioni di cui al presente Regolamento solo se contenente disposizioni con questo incompatibili.

### **Art. 2 - Finalità**

1. Il processo di graduazione delle indennità di posizione dirigenziale nella Provincia di Avellino si pone le seguenti finalità:
  - assegnare ad ogni posizione dirigenziale un corrispondente valore economico 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;
  - attribuire ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere definita attraverso un sistema di “*job evaluation*”.
2. Il processo di graduazione prevede un confronto analitico e sistematico delle caratteristiche di ogni posizione dirigenziale rispetto a specifici fattori di valutazione e ha come risultato l’attribuzione di un punteggio finale.

### **Art. 3 - Modalità di graduazione delle posizioni dirigenziali**

1. Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali ha, come necessario presupposto, la pesatura dei singoli servizi che compongono i Settori poi affidati ai Dirigenti.
2. Ciascuno dei servizi è valutato sulla base dei criteri di seguito riportati:

<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>	
<b>Complessità della struttura organizzativa (max 20 punti)</b>	
Articolazione delle attività controllate	Max PUNTI 6
Complessità delle relazioni interne ed esterne	Max PUNTI 5
Variabilità del sistema normativo di riferimento	Max PUNTI 4
Complessità dell’attività ordinaria	Max PUNTI 3
Variabilità dei procedimenti e dei progetti	Max PUNTI 2

<b>Eventuale quota di budget assegnata da gestire (max punti 10)</b>	
Fino a euro 250.000,00	PUNTI 2
Fino a euro 500.000,00	PUNTI 3
Fino a euro 750.000,00	PUNTI 6
Fino a euro 1.500.000,00	PUNTI 8
Oltre euro 1.500.000,00	PUNTI 10
<b>Caratteristiche dell'attività lavorativa (max punti 15)</b>	
Grado di responsabilità da assumere con particolare riferimento ad eventuali funzioni delegate con attribuzione di potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna (responsabilità amministrativo contabile e/o tecnica)	Max PUNTI 10
Rischio corruttivo (collegato al PTPCT)	Max PUNTI 5
<b>Unità Operative presenti nel Servizio e da coordinare (max punti 5)</b>	
Inferiore a 5 Unità	PUNTI 2
Superiore a 5 Unità	PUNTI 5

3. La somma dei punteggi attribuiti a ciascun servizio determina il punteggio finale attribuito al Settore di appartenenza e, quindi, alla correlata posizione dirigenziale.
4. Eventuali variazioni nella composizione dei Settori – mediante un incremento o una riduzione nei servizi che non comportino, sulla base dei criteri innanzi indicati, una variazione (in aumento o in diminuzione) del punteggio finale del Settore superiore al 15% di quello attribuito al momento dell'assunzione dell'incarico dirigenziale – non comportano la necessità di procedere ad una nuova procedura di pesatura generale di tutti i Settori della Provincia.

#### **Art. 4 - Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali**

1. Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali, effettuato dal Nucleo di Valutazione, si articola essenzialmente in tre fasi:
  - una prima fase di analisi/rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della graduazione;
  - una seconda fase di valutazione dei dati rilevati, con attribuzione di un punteggio per ogni fattore di valutazione, il cui totale consente di determinare il punteggio complessivo della posizione dirigenziale;
  - una fase finale di determinazione del livello economico della posizione, sulla base del punteggio complessivo risultante.

#### **Art. 5 - Determinazione livello economico della posizione**

1. Nella fase conclusiva del processo di graduazione delle posizioni dirigenziali si procede alla determinazione del relativo livello economico, applicando alla quota del fondo per la dirigenza

destinata alla retribuzione di posizione un coefficiente derivante dal seguente rapporto:

$\frac{\text{Peso attribuito alla singola posizione dirigenziale/}}{\text{Peso complessivamente attribuito alle posizioni dirigenziali}}$
---

2. Nel caso in cui il procedimento di calcolo di cui al comma 1 determini un valore inferiore alla soglia minima prevista dall'art. 54, comma 6, del CCNL Area Dirigenza vigente, sarà attribuita una indennità retribuzione di posizione equivalente al predetto limite inferiore; in tal caso i valori delle restanti posizioni dirigenziali saranno proporzionalmente rideterminati in modo da non sfiorare la quota del fondo complessivamente destinata alla retribuzione di posizione.
3. Nell'ipotesi in cui, il procedimento di calcolo di cui al comma 1 determini, invece, un valore superiore alla soglia massima prevista dal CCNL Area Dirigenza vigente, sarà attribuita una indennità di posizione equivalente al predetto limite massimo; anche in tal caso i valori delle restanti posizioni dirigenziali saranno proporzionalmente rideterminati.
4. Il NdV, terminato il procedimento di pesatura delle posizioni, lo propone al Presidente per la sua attuazione in sede di conferimento degli incarichi dirigenziali.

#### **Art. 6 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. La retribuzione (o indennità) di posizione e la relativa retribuzione (o indennità) di risultato assorbono tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità (cd. 'principio di onnicomprensività'). Sono sempre fatte salve le ulteriori somme comunque erogabili -per espressa disposizione di legge o di contratto - in deroga al principio di onnicomprensività.
2. L'Ente destina alla retribuzione di risultato la quota delle risorse del fondo per la dirigenza come stabilita in sede di contrattazione decentrata e, comunque, in misura non inferiore al 15% dello stesso.

#### **Art. 7 - Assenza o impedimento del titolare di posizione dirigenziale**

1. In caso di assenza o impedimento del titolare di una posizione dirigenziale, la stessa potrà essere:
  - a) assegnata, con provvedimento del Presidente della Provincia, al Segretario Generale e/o al Direttore Generale in via temporanea, ai sensi dell'art. 24 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici edei Servizi;
  - b) assegnata *ad interim*, con provvedimento del Presidente della Provincia su proposta del Segretario Generale e/o Direttore Generale, ad altro titolare di posizione dirigenziale.
    - b1) In caso di assenza/impedimento della durata inferiore a un mese al sostituto non spetterà alcun incremento della retribuzione di risultato.
    - b2) In caso di assenza/impedimento della durata superiore a un mese al sostituto spetterà, per la durata dell'incarico, un incremento della retribuzione di risultato nella misura minima del 15 % e massima del 30% del valore economico della retribuzione di posizione ricoperta ad

interim. L'attribuzione di tale incremento sarà operata a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi, come risultante dalla scheda di valutazione del Nucleo, secondo le fasce di punteggio di seguito indicate e parametrata al periodo di durata dell'incarico *ad interim*:

<b>INCREMENTO RETRIBUZIONE DI RISULTATO INTERIM</b>		
<b>Fascia</b>	<b>Punteggio valutazione</b>	<b>% valore della retribuzione di posizione</b>
A	da 97 a 100	30%
B	da 90 a 96	25%
C	da 71 a 89	20%
D	fino a 70	15%

2. In ogni caso, è fatta salva la possibilità di attribuire al Segretario e/o Direttore Generale la titolarità di una posizione dirigenziale vacante.

#### **Art. 8 - Valutazione delle posizioni dirigenziali**

1. I risultati delle attività svolte dai dirigenti sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base degli obiettivi assegnati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano degli obiettivi/ Piano della Performance, secondo le allegate schede di valutazione.
2. Il titolare di posizione dirigenziale, entro il 31 gennaio di ogni anno successivo a quello oggetto di valutazione, redige una relazione dettagliata - indirizzata al Segretario Generale e al Nucleo di Valutazione - sull'attività svolta e sui risultati raggiunti per ciascuno degli obiettivi affidati, facendo richiamo ai correlati indicatori di misurazione.
3. La valutazione del risultato è la risultante di due distinte valutazioni per complessivi 100 punti:
  - a) raggiungimento degli obiettivi assegnati (70 punti);
  - b) comportamento organizzativo (30 punti).
4. Il Segretario e/o il Direttore Generale procederà, a valle delle attività di competenza del Nucleo di Valutazione, alla certificazione dei risultati applicando, al punteggio conseguito da ciascun dirigente, un coefficiente corrispondente al rapporto fra il *budget* stanziato (art. 6, comma 2) e il totale dei punteggi conseguiti. L'indennità di risultato sarà proporzionata all'indennità di posizione in godimento.
5. Il Segretario e/o il Direttore Generale provvederà a trasmettere i risultati al Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane nonché al Presidente della Provincia per gli adempimenti di conseguenza.

#### **Art. 9 - Disposizioni finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle norme, anche regolamentari, e ai Contratti Collettivi Nazionali e Integrativi vigenti, che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento abroga e sostituisce il regolamento approvato con P.P. n. 31 del 04/05/2020.

#### **Art. 10 - Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento - sottoposto alle OO.SS. di categoria - entra in vigore dalla data di

esecutività del provvedimento che lo approva.



# Provincia di Avellino

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

(Scheda 1 Regolamento per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvato con P.P. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_)

PEG/PDO approvato con P.P. N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

### VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Periodo	Settore	Dirigente

SCHEDA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (PUNTI MAX 70)				
Descrizione Obiettivo	(A) Peso %	(B) % di realizzazione	Punteggio Conseguito (A*B)	Valutazione sintetica
<b>TOTALE</b>				



## VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

PARAMETRI			SCALA DI VALUTAZIONE			
			Insufficiente	Migliorabile	Adeguata	Tendente all'eccellente
			0	1	2	3
1	<b>LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				
2	<b>GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				
3	<b>SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				
4	<b>AFFIDABILITA' E QUALITA'</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				
5	<b>RELAZIONI INTER-SETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				
6	<b>RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				
			<b>TOTALE</b>			

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>==</b>
<b>da 7 a 8</b>	<b>10</b>
<b>da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>da 15 a 18</b>	<b>30</b>

**Riepilogo punteggio complessivo**

<b>Performance Organizzativa</b>	
<b>Performance individuale</b>	
<b>Punteggio Complessivo</b>	

**Collegamento con il sistema retributivo**

Applicazione art. 8, comma 4

**Per incarico ad interim**

**Collegamento sistema retributivo**

Applicazione art. 7, comma 1 lettera b2

**Il Nucleo di Valutazione**

I Componenti

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il Presidente

\_\_\_\_\_

Il valutato per presa visione

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_