



COMUNE DI BELLUNO

## DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

### Deliberazione n. 47 del 02/04/2015

**OGGETTO:** NUOVI CRITERI E METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DEL COMUNE DI BELLUNO - APPROVAZIONE.

L'anno **2015**, addì **DUE**, del mese di **APRILE**, alle ore **15:00**, nella Residenza Comunale, convocata nei modi di Legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione della presente deliberazione, risultano presenti:

MASSARO JACOPO	Sindaco	Presente
ALPAGO-NOVELLO CLAUDIA	Assessore	Presente
BUSATTA MAURIZIO	Assessore	Presente
FRISON FRANCO	Assessore	Presente
GIANNONE BIAGIO	Assessore	Presente
OLIVOTTO LUCIA	Assessore	Presente
REOLON ALBANO	Assessore	Presente
TOMASI VALENTINA	Assessore	Presente

Totale presenti: 8      Totale assenti: 0.

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa **TEDESCO ALFONSINA**, il quale procede a redigere il presente estratto del verbale.

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **MASSARO JACOPO** in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'Ordine del Giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso che** i vigenti criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 221 del 7/11/2002;

**Considerato che:**

- nel lungo tempo trascorso sono intervenute numerose modifiche normative che hanno interessato il Settore pubblico in genere e le Autonomie locali in particolare, con specifico riferimento alle accresciute responsabilità facenti capo alla dirigenza e alle metodologie di valutazione delle performance;
- si ritiene necessario ed urgente ridefinire i criteri e la metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali per renderli meglio rispondenti alle attuali mutate esigenze;
- i nuovi criteri proposti dall'O.I.V. e dal Sindaco del Comune di Belluno sono stati trasmessi alle Organizzazioni Sindacali con nota protocollo 20/2/2015 n. 5328;
- nel conseguente incontro sindacale del 03/03/2015 la Direl ha proposto alcune modifiche;
- in un incontro del 20/03/2015 l'O.I.V. ed il Sindaco del Comune di Belluno hanno deciso di accogliere tutti i suggerimenti formulati dal Sindacato Direl;
- con nota protocollo 23/3/2015 n. 8651, l'Amministrazione Comunale ha spedito alle Organizzazioni Sindacali la versione aggiornata dei criteri in oggetto, in cui sono state recepite le modifiche richieste dalla Direl;
- si rende quindi necessario ed urgente provvedere alla loro formale approvazione;

**Ritenuto di** approvare i "*Criteri e metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali del Comune di Belluno*" che, allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

**Richiamato** l'art. 48 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

**Dato atto che** il presente provvedimento non comporta alcuna maggiore spesa a carico del bilancio comunale;

**Acquisito** sulla proposta di deliberazione il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL ed allegato al presente atto;

**A voti unanimi** resi nei modi di Legge,

### DELIBERA

1. **di approvare** i "*Criteri e metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali del Comune di Belluno*" che, allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
2. **di dichiarare**, con distinta e separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito.

\*\*\*\*

Allegati:

- Criteri e metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali;
- Foglio Parere.

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale da:

Il Sindaco – Presidente  
Sig. MASSARO JACOPO

Il Segretario Generale  
Dott.ssa TEDESCO ALFONSINA



COMUNE DI BELLUNO

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

### **IL DIRIGENTE**

Vista la proposta n. 274/2015 ad oggetto: “NUOVI CRITERI E METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DEL COMUNE DI BELLUNO - APPROVAZIONE.”, ai sensi e per gli effetti degli art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Belluno, li 25/03/2015

**Sottoscritto dal Dirigente**  
**TEDESCO ALFONSINA**  
**con firma digitale**

## **Criteria e metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali del Comune di Belluno.**

### **A) Premessa**

In data 07/11/2002 la Giunta Comunale autorizzò la delegazione di parte pubblica alla stipula dell'intesa relativa ai criteri per la determinazione della retribuzione delle posizioni dirigenziali, che è ancora oggi in vigore. In considerazione dell'ampio arco temporale trascorso e alle luce delle numerose modifiche normative intervenute nel sistema pubblico, in particolare delle Autonomie Locali, con specifico riferimento alla accresciute responsabilità facenti capo alla dirigenza pubblica e alle metodologie di valutazione delle performance, si rende indispensabile – anche sulla scorta dei rilievi emersi in sede di OIV - apportare delle modifiche atte a ridefinire i criteri e la metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali.

### **B) Criteri**

Gli artt. 27 e 29 del CCNL 1998-2001 dell'area della dirigenza del Comparto regioni- autonomie locali prevedono la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato. La retribuzione di posizione è determinata con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione dirigenziale effettivamente ricoperta da ciascun dirigente; detta retribuzione è quindi determinata sulla base di tre parametri riferiti:

1. alla collocazione della posizione dirigenziale nella struttura complessiva dell'ente;
2. alla complessità organizzativa connaturata alla specifica posizione;
3. alle peculiari responsabilità gestionali interne ed esterne

L'Amministrazione - nell'ambito della propria autonomia organizzativa - è quindi chiamata ad utilizzare sistemi di valutazione delle posizioni dirigenziali orientati a garantire uno stretto rapporto tra la retribuzione di posizione ed al livello quanti-qualitativo di responsabilità attribuito alle posizioni stesse, anche in un'ottica di raggiungimento degli obiettivi strategici di mandato dell'organo di governo dell'ente.

### **C) Metodologia.**

Al fine di determinare il peso complessivo di ciascuna posizione dirigenziale, presupposto per l'attribuzione alle stesse del relativo “valore economico”, viene adottato il metodo analitico che considera la sommatoria delle singole funzioni che la compongono, con attribuzione di un peso a ciascuna di esse. Nell'attribuzione del peso del macro-fattore 2 “responsabilità gestionali interne ed esterne” viene introdotto il correttivo meglio specificato di seguito, in calce al relativo paragrafo.

Tale metodo ha anche il pregio di rendere oggettiva e semplice l'attribuzione del valore della posizione dirigenziale ogniqualvolta dovessero verificarsi spostamenti di funzioni da una posizione ad un'altra (a titolo esemplificativo nel caso di reggenze/sostituzioni).

I **macro-fattori** ponderali utilizzati pertanto nell'analisi e nella pesatura delle funzioni, in coerenza con il dettato del CCNL vigente, sono:

1. complessità organizzativa
2. responsabilità gestionali interne ed esterne
3. rilevanza strategica

I **fattori** considerati per ciascuno dei macro-fattori sono i seguenti:

#### **1. Complessità organizzativa.**

1.1 complessità della rete di interazione con le varie articolazioni dell'ente, collegamenti con unità

organizzative di altri settori, grado di interazione con gli organi di governo (fino ad un massimo di punti 8);

1.2 varianza e criticità legate ad urgenze e priorità, quadro normativo di riferimento di difficile applicazione (fino ad un massimo di punti 10);

1.3 complessità e rilevanza delle interazioni con realtà esterne all'amministrazione, quali utenti, stakeholder, enti, associazioni, istituzioni, etc. (fino ad un massimo di punti 10);

1.4 materie assegnate e loro articolazioni (fino ad un massimo di punti 6).

## 2. Responsabilità gestionali interne ed esterne

2.1 assunzione di provvedimenti di natura discrezionale che implicano responsabilità formali e sostanziali (fino ad un massimo di punti 15);

2.2 attività connotate da alto rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa (fino ad un massimo di punti 15);

2.3 attività connotate da alto rischio di contestazioni giudiziali in relazione alla materia trattata (fino ad un massimo di punti 6).

Alla pesatura di questo macro-fattore si applica la decurtazione di n. 3 punti per ciascuna Posizione Organizzativa presente nel relativo organico.

## 3. Rilevanza strategica

3.1 Importanza strategica degli obiettivi assegnati in funzione del programma di mandato del Sindaco verso l'esterno (trasparenza, immagine, semplificazione, etc.) (fino ad un massimo di punti 18);

3.2 Importanza strategica degli obiettivi assegnati in funzione del programma di mandato del Sindaco verso l'interno (semplificazione dei procedimenti, efficacia, efficienza, economicità dei processi gestionali adottati, etc.) (fino ad un massimo di punti 12).

Si attribuiscono pertanto, ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione e della conseguente determinazione dell'ammontare massimo attribuibile a ciascuna posizione dirigenziale a titolo di retribuzione di risultato, i seguenti pesi a ciascun macro-fattore come sopra individuato:

1. complessità organizzativa	peso max	34
2. responsabilità gestionali interne ed esterne	peso max	36
3. rilevanza strategica	peso max	30
	Totale	100

In ogni caso, il valore della retribuzione di posizione individuale non può essere superiore al limite massimo fissato dal CCNL dell'Area Dirigenziale II (Regioni ed Autonomie locali).

La retribuzione individuale di risultato, a punteggio massimo attribuibile, non può comunque superare il 35% della retribuzione di posizione media annua individuale spettante.

## **D) Soggetti competenti**

I punteggi attribuiti sulla base della metodologia e dei criteri sopra esposti sono proposti dall'OIV, ferma restando la facoltà del Sindaco di accogliere o meno la proposta stessa.

## **Criteria e metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali del Comune di Belluno.**

### **A) Premessa**

In data 07/11/2002 la Giunta Comunale autorizzò la delegazione di parte pubblica alla stipula dell'intesa relativa ai criteri per la determinazione della retribuzione delle posizioni dirigenziali, che è ancora oggi in vigore. In considerazione dell'ampio arco temporale trascorso e alle luce delle numerose modifiche normative intervenute nel sistema pubblico, in particolare delle Autonomie Locali, con specifico riferimento alla accresciute responsabilità facenti capo alla dirigenza pubblica e alle metodologie di valutazione delle performance, si rende indispensabile – anche sulla scorta dei rilievi emersi in sede di OIV - apportare delle modifiche atte a ridefinire i criteri e la metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali.

### **B) Criteri**

Gli artt. 27 e 29 del CCNL 1998-2001 dell'area della dirigenza del Comparto regioni- autonomie locali prevedono la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato. La retribuzione di posizione è determinata con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione dirigenziale effettivamente ricoperta da ciascun dirigente; detta retribuzione è quindi determinata sulla base di tre parametri riferiti:

1. alla collocazione della posizione dirigenziale nella struttura complessiva dell'ente;
2. alla complessità organizzativa connaturata alla specifica posizione;
3. alle peculiari responsabilità gestionali interne ed esterne

L'Amministrazione - nell'ambito della propria autonomia organizzativa - è quindi chiamata ad utilizzare sistemi di valutazione delle posizioni dirigenziali orientati a garantire uno stretto rapporto tra la retribuzione di posizione ed al livello quanti-qualitativo di responsabilità attribuito alle posizioni stesse, anche in un'ottica di raggiungimento degli obiettivi strategici di mandato dell'organo di governo dell'ente.

### **C) Metodologia.**

Al fine di determinare il peso complessivo di ciascuna posizione dirigenziale, presupposto per l'attribuzione alle stesse del relativo “valore economico”, viene adottato il metodo analitico che considera la sommatoria delle singole funzioni che la compongono, con attribuzione di un peso a ciascuna di esse. Nell'attribuzione del peso del macro-fattore 2 “responsabilità gestionali interne ed esterne” viene introdotto il correttivo meglio specificato di seguito, in calce al relativo paragrafo.

Tale metodo ha anche il pregio di rendere oggettiva e semplice l'attribuzione del valore della posizione dirigenziale ogniqualvolta dovessero verificarsi spostamenti di funzioni da una posizione ad un'altra (a titolo esemplificativo nel caso di reggenze/sostituzioni).

I **macro-fattori** ponderali utilizzati pertanto nell'analisi e nella pesatura delle funzioni, in coerenza con il dettato del CCNL vigente, sono:

1. complessità organizzativa
2. responsabilità gestionali interne ed esterne
3. rilevanza strategica

I **fattori** considerati per ciascuno dei macro-fattori sono i seguenti:

#### **1. Complessità organizzativa.**

1.1 complessità della rete di interazione con le varie articolazioni dell'ente, collegamenti con unità

organizzative di altri settori, grado di interazione con gli organi di governo (fino ad un massimo di punti 8);

1.2 varianza e criticità legate ad urgenze e priorità, quadro normativo di riferimento di difficile applicazione (fino ad un massimo di punti 10);

1.3 complessità e rilevanza delle interazioni con realtà esterne all'amministrazione, quali utenti, stakeholder, enti, associazioni, istituzioni, etc. (fino ad un massimo di punti 10);

1.4 materie assegnate e loro articolazioni (fino ad un massimo di punti 6).

## 2. Responsabilità gestionali interne ed esterne

2.1 assunzione di provvedimenti di natura discrezionale che implicano responsabilità formali e sostanziali (fino ad un massimo di punti 15);

2.2 attività connotate da alto rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa (fino ad un massimo di punti 15);

2.3 attività connotate da alto rischio di contestazioni giudiziali in relazione alla materia trattata (fino ad un massimo di punti 6).

Alla pesatura di questo macro-fattore si applica la decurtazione di n. 3 punti per ciascuna Posizione Organizzativa presente nel relativo organico.

## 3. Rilevanza strategica

3.1 Importanza strategica degli obiettivi assegnati in funzione del programma di mandato del Sindaco verso l'esterno (trasparenza, immagine, semplificazione, etc.) (fino ad un massimo di punti 18);

3.2 Importanza strategica degli obiettivi assegnati in funzione del programma di mandato del Sindaco verso l'interno (semplificazione dei procedimenti, efficacia, efficienza, economicità dei processi gestionali adottati, etc.) (fino ad un massimo di punti 12).

Si attribuiscono pertanto, ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione e della conseguente determinazione dell'ammontare massimo attribuibile a ciascuna posizione dirigenziale a titolo di retribuzione di risultato, i seguenti pesi a ciascun macro-fattore come sopra individuato:

1. complessità organizzativa	peso max	34
2. responsabilità gestionali interne ed esterne	peso max	36
3. rilevanza strategica	peso max	30
	Totale	100

In ogni caso, il valore della retribuzione di posizione individuale non può essere superiore al limite massimo fissato dal CCNL dell'Area Dirigenziale II (Regioni ed Autonomie locali).

La retribuzione individuale di risultato, a punteggio massimo attribuibile, non può comunque superare il 35% della retribuzione di posizione media annua individuale spettante.

## **D) Soggetti competenti**

I punteggi attribuiti sulla base della metodologia e dei criteri sopra esposti sono proposti dall'OIV, ferma restando la facoltà del Sindaco di accogliere o meno la proposta stessa.



COMUNE DI BELLUNO

Servizio Segreteria Generale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 47 del 02/04/2015

**OGGETTO:** NUOVI CRITERI E METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DEL COMUNE DI BELLUNO - APPROVAZIONE..

D'ordine del Segretario Comunale, si attesta che della suesposta Deliberazione, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Belluno, li 08/04/2015

Sottoscritta  
*dal delegato del Segretario Generale*  
GANDIN MARIALORES  
con firma digitale





COMUNE DI BELLUNO

Servizio Segreteria Generale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'  
DELIBERE DI GIUNTA  
n. 47 del 02/04/2015

**Oggetto:** NUOVI CRITERI E METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DEL COMUNE DI BELLUNO - APPROVAZIONE.

Si certifica che la deliberazione in oggetto è stata pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, il giorno **19/04/2015**.

Belluno li, 20/04/2015

Il Segretario Generale  
TEDESCO ALFONSINA  
con firma digitale