



Provincia di Lecce

SISTEMA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Aggiornamento 2024



PREMESSA

A seguito del completamento del processo di riordino istituzionale, avviato dalla Legge n. 56/2014 e dalle leggi Regione Puglia n. 31/2015 e n. 9/2016, con ridefinizione delle funzioni e dei compiti della Provincia quale ente di area vasta intermedio tra i Comuni e la Regione, si è reso necessario procedere ad una revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente.

Tale riorganizzazione è funzionale al raggiungimento degli obiettivi individuati dall'organo di vertice nelle Linee Programmatiche per il mandato amministrativo, al fine di rilanciare il ruolo della Provincia quale ente strategico per il coordinamento verticale delle politiche di programmazione di sviluppo del territorio e delle istanze delle municipalità e degli altri attori territoriali.

Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 20 del 15.05.2019, è stato approvato il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, che contiene i criteri generali per la riorganizzazione degli uffici, nel rispetto dei principi contemplati nell'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001, per il perseguimento di ottimali livelli di *performance*, efficienza ed economicità.

L'art. 9 del suddetto regolamento delinea il seguente modello organizzativo della macrostruttura dell'Ente, al cui vertice sono posti il Segretario Generale ed il Direttore Generale:

- articolazione in *Servizi* quali strutture per la gestione operativa delle attività e delle risorse affidate ai dirigenti per l'attuazione dei programmi definiti dall'Amministrazione;
- raggruppamento dei servizi in *Aree* per omogeneità di funzioni, attività e competenze;
- previsione alle dirette dipendenze del Presidente degli uffici autonomi "Avvocatura" e "Corpo di Polizia Provinciale";
- possibilità di istituzione di altri uffici autonomi alle dirette dipendenze del Presidente.

Con Provvedimento del Presidente n.42 del 21.04.2023 è stata approvata la nuova Macrostruttura dei Servizi Provinciali (in vigore dal 01.06.2023), in linea



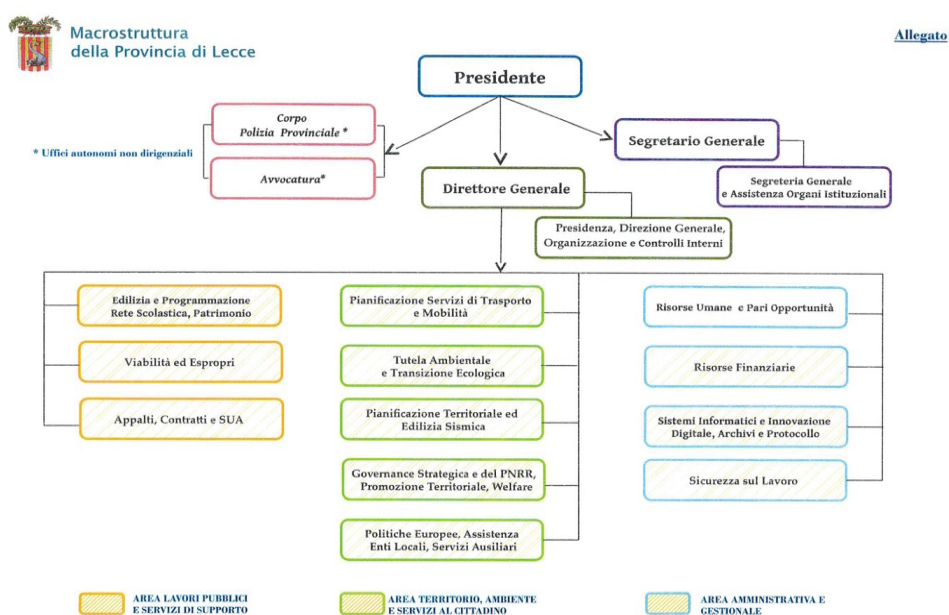
con il nuovo quadro di competenze della Provincia (a seguito del trasferimento delle c.d. “funzioni non fondamentali” alla Regione ed ai Comuni) e più funzionale all’attuazione delle nuove linee programmatiche di mandato.

L’intera organizzazione si articola in 12 Servizi “di linea”, che sono le strutture per la gestione operativa delle attività e delle risorse affidate ai Dirigenti per l’attuazione dei programmi ed il raggiungimento degli obiettivi fissati dagli Organi di direzione politica, oltre a due Servizi “di staff”, l’uno “*Presidenza, Direzione Generale, Organizzazione e Controlli Interni*” posto sotto la direzione del Direttore Generale, l’altro “*Segreteria Generale e Assistenza Organi Istituzionali*” posto sotto la direzione del Segretario Generale, cui è affidata anche, ai sensi dell’art. 17 dell’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, la sovrintendenza dell’Avvocatura Provinciale, ferma restando l’autonomia operativa della stessa.

Gli uffici autonomi alle dirette dipendenze del Presidente sono “Avvocatura” e “Corpo di Polizia Provinciale”.

Nell’attuale organizzazione il Direttore Generale sovrintende all’intera struttura organizzativa dell’Ente, con competenza generale e funzione di direzione, pianificazione e controllo ed i servizi sono raggruppati in tre aree per omogeneità di funzioni e competenze della Provincia.

Macrostruttura 2023





RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

L'art. 27 comma 1 del CCNL per l'area dirigenziale del 23.12.1999 (Comparto Regioni-Enti Locali), confermato dall'art.62 del CCNL del 17.12.2020 dell'Area Funzioni Locali, stabilisce che "Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne". La Preintesa del CCNL 2019 - 2021 dell'Area Funzioni Locali sottoscritta in data 11.12.2023, in continuità con la predetta disposizione, stabilisce che "... la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate ..." e che "... ai fini della differenziazione ... gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, previo confronto sui relativi criteri ai sensi dell'art.34, comma 1 lett.a)".

L'art. 27 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi prevede quanto segue:

- "1. La qualifica dirigenziale è unica.*
- 2. Gli incarichi dirigenziali si diversificano per grado di responsabilità e complessità gestionale.*
- 3. Il Presidente, sentiti il Direttore Generale ed il Nucleo di Valutazione, individua una gradualità dei livelli di responsabilità fra i servizi, in relazione ai seguenti criteri di complessità gestionale:*
 - a) dimensioni e articolazione della struttura organizzativa;*
 - b) entità e complessità del budget da gestire;*
 - c) complessità delle procedure, della tecnologia, della normativa;*
 - d) grado di responsabilità giuridico-amministrativa;*
 - e) complessità dell'ambiente esterno di riferimento e rilevanza dei rapporti esterni gestiti direttamente;*
 - f) rilevanza strategica delle funzioni rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione."*

FINALITÀ

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali nella Provincia di Lecce si pone le seguenti finalità :

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso 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;

- ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso un sistema di “job evaluation”.

Il processo di graduazione prevede un confronto analitico e sistematico delle caratteristiche di ogni posizione rispetto a specifici fattori di valutazione, e ha come risultato l’attribuzione di un punteggio finale.

IL PROCESSO DI PESATURA DI POSIZIONI DIRIGENZIALI

Il processo di pesatura delle posizioni dirigenziali si articola essenzialmente nelle seguenti fasi:

- una fase di analisi/rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura finalizzata a conoscere a fondo il contenuto della posizione, attraverso la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie;
- una fase di valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio/giudizio per ogni fattore di valutazione;
- una fase finale di inserimento delle posizioni in diverse fasce, corrispondenti ad altrettanti livelli economici, sulla base dei punteggi complessivi risultanti dall’analisi delle posizioni stesse.

Il Nucleo di Valutazione, attraverso la collaborazione della struttura interna di supporto presidia l’iter dell’intero processo in stretta collaborazione con gli Uffici di Presidenza.

La struttura interna di supporto al Nucleo Indipendente di Valutazione provvede a raccogliere i dati necessari, anche attraverso contatti con gli uffici competenti.

Questa fase ha come obiettivo la valutazione degli elementi raccolti per giungere all’attribuzione di un punteggio/giudizio rispetto a ciascun fattore di valutazione, espressivo della complessità dello stesso.

Gli strumenti operativi da utilizzare in questa fase sono le “Griglie di gerarchizzazione dei sottofattori di valutazione” da attribuire anche previa analisi degli obiettivi assegnati alla singola posizione.

LA METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si basa sui seguenti fattori di valutazione ed i relativi punteggi:



Fattore di valutazione	Peso
1. Dimensione ed articolazione della struttura organizzativa	Max 15 p.ti
2. Dimensione e complessità del budget da gestire	Max 20 p.ti
3. Complessità delle procedure, della tecnologia, della normativa	Max 15 p.ti
4. Grado di responsabilità giuridico-amministrativa	Max 20 p.ti
5. Complessità dell'ambiente esterno di riferimento e rilevanza dei rapporti esterni gestiti direttamente	Max 10 p.ti
6. Rilevanza strategica delle funzioni rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione	Max 20 p.ti

Per la graduazione dei fattori sono definiti i seguenti parametri di valutazione:

1. Dimensione ed articolazione della struttura organizzativa - max 15 punti

Parametri di valutazione	Valutazione	Punteggio
Risorse umane gestite	fino a 10 unità	4
	da 11 a 25 unità	5
	da 26 a 40 unità	6
	oltre 40 unità	7
Attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati (si riferisce alla articolazione e rilevanza della rete di soggetti interni ed esterni interessati ai progetti)	Media	5
	Significativa	6
	Rilevante	7
	Elevata	8

2. Dimensione e complessità del budget da gestire - max 20 punti

Parametri di valutazione	Valutazione	Punteggio
Risorse finanziarie gestite entrate/uscite	Fino a € 500.000,00	5
	Da € 500.001,00 a € 1.000.000,00	10
	Da € 1.000.001,00 a € 5.000.000,00	15
	Oltre € 5.000.000,00	20



3. Complessità delle procedure, della tecnologia, della normativa - max 15 punti

Parametri di valutazione	Valutazione	Punteggio
Specializzazione richiesta (si riferisce alla tipologia dei profili professionali direttamente dipendenti dalla posizione)	Media	2
	Significativa	3
	Rilevante	4
	Elevata	5
Eterogeneità funzioni assegnate	Media	2
	Significativa	3
	Rilevante	4
	Elevata	5
Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo) (si riferisce alla variabilità delle condizioni esterne relative all'espletamento dei compiti della posizione ed alla necessità di aggiornamento professionale e conseguente trasferimento della competenza ai collaboratori)	Media	2
	Significativa	3
	Rilevante	4
	Elevata	5

4. Grado di responsabilità - max 20 punti

Parametri di valutazione	Valutazione	Punteggio
Responsabilità giuridico-amministrativa verso l'esterno (misura il rischio di causare involontariamente perdite patrimoniali o danni materiali)	Media	3
	Significativa	6
	Rilevante	9
	Elevata	12
Responsabilità gestionale (misura il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione, di non ottenere i risultati sia per i servizi a rilevanza interna che esterna; visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche e sanzioni in caso di mancata adozione di atti)	Media	2
	Significativa	4
	Rilevante	6
	Elevata	8

5. Complessità dell'ambiente esterno di riferimento e rilevanza dei rapporti esterni gestiti direttamente - max 10 punti

Parametri di valutazione	Valutazione	Punteggio
Relazioni con utenza esterna (si riferisce a rilevanza esterna degli atti ed alla prevalenza di atti valutativi ed autorizzativi rispetto ad atti di gestione)	Media	2
	Significativa	3
	Rilevante	4
	Elevata	5
Relazioni istituzionali (si riferisce ad atti di pianificazione, programmazione e regolamentazione)	Media	2
	Significativa	3
	Rilevante	4
	Elevata	5



6. Rilevanza strategica delle funzioni rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione - max 20 punti

Parametri di valutazione	Valutazione	Punteggio
Rilevanza strategica	Media	5
	Significativa	10
	Rilevante	15
	Elevata	20

INCARICHI AGGIUNTIVI

Per valorizzare le posizioni dirigenziali cui sono attribuiti incarichi aggiuntivi specifici (Vice Segretario, Responsabile Unità di Staff ...) viene riconosciuto un fattore plus, fermo restando quanto previsto dall'art. 31 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi relativamente al dirigente incaricato in via interinale di altro Servizio al quale è attribuita esclusivamente un'indennità di risultato aggiuntiva secondo quanto previsto in sede di contrattazione nazionale ed integrativa.

Il fattore plus consiste in un moltiplicatore che incrementa il valore finale della posizione da 1,01 a 1,30.

Il valore da attribuire al fattore plus è stabilito dal Nucleo di Valutazione previa valutazione delle responsabilità connesse all'esercizio dell'incarico aggiuntivo. L'importo totale non può comunque superare il valore corrispondente alla fascia di retribuzione massima.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La somma dei punteggi ottenuti nella valutazione di ciascun parametro determina la collocazione della posizione dirigenziale in una delle seguenti fasce, a cui sarà correlata la retribuzione di posizione, secondo quanto specificato nel paragrafo "Modalità di valutazione e di attribuzione delle retribuzioni di posizione":

I^ fascia	oltre 80 punti
II^ fascia	da 60 a 79 punti
III^ fascia	fino a 59 punti



MODALITÀ DI VALUTAZIONE E DI ATTRIBUZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE

La valutazione delle posizioni viene effettuata con cadenza periodica dal Nucleo di Valutazione, al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva dirigenziale.

Tale processo si realizza attraverso le seguenti fasi:

a) PROPOSTA DI GRADUAZIONE

Il Nucleo di Valutazione applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi relativamente ai primi cinque fattori di valutazione (dimensioni e articolazione della struttura organizzativa; entità e complessità del budget da gestire; complessità delle procedure, della tecnologia, della normativa; grado di responsabilità giuridico-amministrativa; complessità dell'ambiente esterno di riferimento e rilevanza dei rapporti esterni gestiti direttamente).

Il Nucleo di Valutazione attribuisce altresì il valore da attribuire agli eventuali incarichi aggiuntivi.

Il fattore relativo alla rilevanza strategica è determinato dal Presidente.

b) DETERMINAZIONE FINALE GRADUAZIONE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Presidente, sentiti il Direttore Generale ed il Segretario Generale, approva, con proprio atto, la determinazione del valore economico delle singole fasce di retribuzione delle posizioni dei Dirigenti, nonché la graduazione proposta dal Nucleo di Valutazione.