

La graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini dell'assegnazione della Responsabilità di posizione è un adempimento richiesto dal CCNL (art.27) per i Dirigenti a tempo indeterminato. Questa norma dispone che si tenga conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Con il presente provvedimento si intende graduare le indennità di posizione connesse con gli incarichi Dirigenziali attraverso parametri oggettivi e predeterminati. In applicazione di questi parametri il Sindaco quantificherà il trattamento economico dei Dirigenti all'atto del conferimento dei rispettivi incarichi, su proposta scritta del Direttore Generale⁶.

Secondo il vigente CCNL gli importi minimi e massimi annui dell'indennità di posizione ammontano rispettivamente ad € 9.299,77 e ad € 42.869,47.⁷

Sull'indennità di posizione viene calcolata l'indennità di risultato, che varia dal 10% al 30%⁸ in base agli obiettivi conseguiti. La proposta dell'indennità di risultato viene fatta al Sindaco dal Nucleo di Valutazione.

E' opportuno quindi includere ciascun incarico Dirigenziale in una specifica "fascia" in base al punteggio ottenuto applicando predeterminati parametri. A ciascuna fascia andrà abbinata una specifica indennità, via via crescente al crescere del punteggio.

I parametri proposti sono i seguenti:

- 1) BUDGET GESTITO DAL SETTORE AFFIDATO (Entrate)
- 2) BUDGET GESTITO DAL SETTORE AFFIDATO (Uscita)
- 3) NUMERO DI SERVIZI COORDINATI DAL SETTORE
- 4) RILEVANZA DEGLI ATTI ADOTTATI DAL DIRIGENTE VERSO L'ESTERNO
- 5) RILEVANZA DEGLI ATTI ADOTTATI DAL DIRIGENTE VERSO L'INTERNO
- 6) CONSISTENZA NUMERICA DEL PERSONALE COORDINATO
- 7) RILEVANZA STRATEGICA DEL SETTORE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

In particolare, i parametri sub 3) e 6) afferiscono alla complessità organizzativa, quelli sub 1), 2) e 4) alla responsabilità gestionale e quelli sub 5) e 7) alla collocazione nella struttura⁹.

Si propone che a ciascun Settore, per ogni parametro, sia assegnato un punteggio da 1 a 5, con la conseguenza che ciascun incarico Dirigenziale potrà ottenere un punteggio minimo di 7 ed un punteggio massimo di 35 punti, secondo la sottoindicata tabella¹⁰:

PARAMETRO	1 PUNTO	2 PUNTI	3 PUNTI	4 PUNTI	5 PUNTI
BUDGET ENTRATA (in €)	< 500 mila	Da 500 mila a 1 milione	Da 1 a 2 milioni	Da 3 a 5 milioni	Oltre 5 milioni
BUDGET USCITA (in €)	<1 milione	Da 1 a 3 milioni	Da 3 a 5 milioni	Da 5 a 8 milioni	Oltre 8 milioni
N.SERVIZI (****)	1	2-3	4-5	6-7	Oltre7
RILEVANZA ATTI ESTERNI (*)	Bassa	Medio-Bassa	Media	Medio -Alta	Alta
RILEVANZA ATTI INTERNI (**)	Bassa	Medio-Bassa	Media	Medio -Alta	Alta
UNITA' DI PERSONALE	Fino a 10	Da 11 a 20	Da 21 a 30	Da 31 a 40	Oltre 40
RILEVANZA STRATEGICA (***)	Bassa	Medio-Bassa	Media	Medio -Alta	Alta

(*): La rilevanza degli atti esterni si valuterà in base alla complessità, all'attitudine ad incidere su diritti/interessi dei terzi, alla potenziale sinistrosità dei provvedimenti adottati dal responsabile del Settore.

(**): La rilevanza degli atti interni si valuterà in base alla complessità, all'attitudine ad incidere su diritti/interessi di soggetti interni all'Amministrazione (dipendenti, uffici, amministratori), alla rilevanza ed alla potenziale sinistrosità degli atti con valenza interna/organizzativa adottati dal responsabile del Settore

(***): la rilevanza strategica del Settore sarà valutata con riferimento al programma di mandato amministrativo.

(****): per il numero di servizi coordinati si farà riferimento ai Servizi descritti dal Piano Esecutivo di Gestione

E' opportuno anche che un punteggio aggiuntivo (3 punti) sia attribuito all'incarico che comprenda anche quello di Vicesegretario.

Pertanto all'incarico cui venissero assegnati 7 punti corrisponderebbe l'indennità nella misura minima e così via secondo lo schema seguente¹¹:

PUNTEGGIO	FASCIA	INDENNITA' ATTRIBUITA
7 PUNTI	I	€ 9.299,77
8 PUNTI	II	€ 10.498,69
9 PUNTI	II	€ 11.697,61
10 PUNTI	IV	€ 12.896,52
11 PUNTI	V	€ 14.095,44
12 PUNTI	VI	€ 15.294,36
13 PUNTI	VII	€ 16.493,28
14 PUNTI	VIII	€ 17.692,20
15 PUNTI	IX	€ 18.891,11
16 PUNTI	X	€ 20.090,03
17 PUNTI	XI	€ 21.288,95
18 PUNTI	XII	€ 22.487,87
19 PUNTI	XIII	€ 23.686,78
20 PUNTI	XIV	€ 24.885,70
21 PUNTI	XV	€ 26.084,62
22 PUNTI	XVI	€ 27.283,54
23 PUNTI	XVII	€ 28.482,46
24 PUNTI	XVIII	€ 29.681,37
25 PUNTI	XIX	€ 30.880,29
26 PUNTI	XX	€ 32.079,21
27 PUNTI	XXI	€ 33.278,13
28 PUNTI	XXII	€ 34.477,05
29 PUNTI	XXIII	€ 35.675,96
30 PUNTI	XXIV	€ 36.874,88
31 PUNTI	XXV	€ 38.073,80
32 PUNTI	XXVI	€ 39.272,72
33 PUNTI	XXVII	€ 40.471,63
34 PUNTI	XXVIII	€ 41.670,55
35 PUNTI	XXIX	€ 42.869,47

Tali importi saranno automaticamente rideterminati al sopravvenire di disposizioni del CCNL dell'Area Dirigenza che aggiornino i valori minimi e massimi dell'indennità di posizione.

Le somme così determinate sono assegnate anche ai Dirigenti assunti con contratto a tempo determinato. In tal caso le stesse potranno essere incrementate dal Sindaco, a ristoro della temporaneità del rapporto di lavoro, in applicazione dell'art.110 comma 3 del TUEL e nei limiti che seguono¹²:

DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO ESTERNI

DURATA INCARICO	MAGGIORAZIONE
FINO A 2 ANNI	Dal 30% al 40%
DA 2 A 3 ANNI	Dal 25% al 30%
DA 3 A 4 ANNI	Dal 20% al 25%
DA 4 A 5 ANNI	Dal 15% al 20%

¹ la definizione dei criteri, come atto *latu sensu* organizzativo, è un'indubbia competenza della Giunta Comunale che, tra l'altro, è chiamata ad adottare atti fortemente correlati quali il Piano Esecutivo di Gestione (l'atto con il quale ai Dirigenti sono assegnati gli obiettivi e le risorse umane, finanziarie e strumentali per conseguirli) ed il Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Sarebbe opportuno che la presente proposta di deliberazione provenisse dal Direttore Generale, ove nominato.

² Questa equiparazione del trattamento economico è già sancita dall'art.110 comma 3 del TUEL, il quale tuttavia consente alla Giunta di superare i limiti massimi stabiliti dalla Contrattazione Collettiva attraverso una maggiorazione *ad personam* correlata alla temporaneità del rapporto, alle condizioni di mercato ed alla qualificazione professionale dell'incaricato. E' anche in questo che trovava giustificazione la distinzione (oggi in qualche modo superata), operata dal comma 1 dello stesso articolo, tra contratti di diritto pubblico (aderenti al CCNL) e di diritto privato.

³ il presente provvedimento, pertanto, è oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali interessate le quali potranno richiedere la concertazione entro i 10 giorni successivi (5 in caso di urgenza)

⁴ Se il presente atto è adottato per graduare gli incarichi di Posizione Organizzativa, i fondi trovano copertura all'interno delle Risorse Decentrate (per gli enti con Dirigenza) ovvero nei corrispondenti capitoli del Bilancio (per gli enti privi di Dirigenza)

⁵ Per alcune sentenze relative alla Delibera di graduazione delle funzioni dirigenziali si veda TAR Veneto sez II 5/5/2004 n.1343 (sulla sindacabilità avanti al TAR dei criteri stabiliti); Consiglio di Stato sez V 5/7/2005 n.3696 (sulla possibilità della graduazione anche all'interno della stessa fascia dirigenziale); Consiglio di Stato, sez V, 20/2/2006 n.964 (sulla possibilità di modificare la graduazione, purchè i parametri siano sempre fissati in via astratta e preventiva e non all'atto della concreta determinazione dell'indennità)

⁶ La concreta applicazione dei criteri dovrebbe infatti tener conto della proposta del Direttore Generale (o del Segretario Generale) che, in quanto organo di vertice della struttura amministrativa possiede una conoscenza più approfondita delle singole posizioni dirigenziali.

⁷ Per le Posizioni Organizzative il minimo ed il massimo ammontano rispettivamente ad € 5.164,57 e ad € 12.911,42. Il presente provvedimento (ed i relativi criteri e parametri proposti) riguarda solo le Posizioni Organizzative di cui all'art.8 comma 1 lett.a) del CCNL 31/3/99, in quanto agli incarichi di "alta professionalità" o "di staff" - lettere b) e c) della stessa norma contrattuale - non sono collegate responsabilità gestionali.

⁸ per le Posizioni Organizzative il risultato varia dal 10% al 25% della retribuzione di posizione.

⁹ I criteri utilizzati – entità delle risorse gestite, numero dei servizi coordinati, consistenza numerica del personale, rilevanza degli atti adottati, importanza strategica - sono riconducibili alle tre macro-categorie cui l'art.27 CCNL 23/12/99 impone di far riferimento per gli incarichi dirigenziali (collocazione nella struttura, responsabilità organizzativa e responsabilità gestionali interne ed esterne); per analogia le stesse categorie sono utilizzabili per graduare le posizioni organizzative, come richiesto dall'art.10 comma 2 del CCNL 31/3/99.

¹⁰ I valori riportati dalla tabella sono puramente indicativi ed elaborati con riferimento ad un Comune dotato di Dirigenza e con un Bilancio di Previsione di circa 22 milioni di euro e 120-140 dipendenti. Ciascun ente dovrà proporzionare i valori della tabella alle proprie dimensioni.

¹¹ Oltre al sistema interpolare per la determinazione del trattamento economico (che consiste nella creazione di tanti "scaglioni" regolari quanti sono i possibili punteggi ottenibili) è possibile limitarsi a prevedere un numero più limitato di "fasce economiche" nelle quali collocare le funzioni che ottengono un punteggio collocato all'interno della "forbice" corrispondente alla fascia. E' una scelta rimessa alla valutazione discrezionale dell'Amministrazione.

¹² La possibilità di aumentare l'indennità oltre il massimo previsto dal CCNL per i Dirigenti a tempo determinato (analoga possibilità è invece preclusa per le Posizioni Organizzative) è prevista specificamente dall'art.110 del D.Lgs.267/2000, tra l'altro, proprio per "ristorare" in qualche modo la temporaneità del rapporto di lavoro.

La durata minima dell'incarico (2 anni, secondo il CCNL, per gli incarichi conferiti al personale di ruolo) può essere anche ulteriormente ridotta purchè sia comunque proporzionata e sufficiente in relazione agli obiettivi

assegnati e per la valutazione dei risultati (che di norma ha cadenza annuale, in corrispondenza con il Bilancio di Esercizio).

La fissazione di criteri anche per procedere all'aumento (che, pur essendo *ad personam*, non può essere del tutto arbitrario) è utile al fine di evitare la corresponsione di somme elevatissime, che oltre a creare disparità di trattamento con i Dirigenti a tempo indeterminato, configgono con l'obiettivo di contenimento degli oneri per il personale che le ultime Leggi Finanziarie hanno sancito.