



**CITTA' DI ERCOLANO  
CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI**

**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE  
POSIZIONI DIRIGENZIALI**

**approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 20/07/2023**

## **ART. 1 - OGGETTO**

1. Il presente Regolamento si applica ai dirigenti ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali sezione Dirigenza.

## **ART. 2 - LE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

1. Ai sensi dell'art. 53 (Struttura della retribuzione) del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 la struttura della retribuzione della dirigenza di cui alla presente sezione si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- c) retribuzione di posizione;
- d) retribuzione di risultato, ove spettante.

2. Ai sensi dell'art. 57 del CCNL l'Ente costituisce annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

3. L'Amministrazione attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'Ente in base alle risultanze della graduazione, effettuata secondo quanto previsto nel presente regolamento.

4. Il valore economico della retribuzione di posizione delle dirigenze previste dalla struttura organizzativa dell'Ente è determinata nel rispetto di quanto stabilito dai CC.CC.NN.LL. applicabili, (attualmente stabilito dall'art. 54 comma 6 del vigente contratto nazionale entro gli importi minimo di euro 11.942,67 e massimo di euro 45.512,37).

## **ART. 3 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio per la determinazione della retribuzione di posizione nei limiti indicati nell'articolo precedente.

2. La graduazione viene effettuata tenendo conto dei seguenti ambiti di valutazione:

- complessità organizzativa;
- complessità gestionale;
- strategicità.

3. Per ciascun ambito sono individuati dei criteri di valutazione e relativi indicatori, ai quali è attribuito un punteggio che determina la pesatura della posizione, il tutto come definito nella scheda allegata sub "A". Il punteggio può variare da un minimo di 60 ad un massimo di 100 punti.

4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo del salario accessorio della dirigenza per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione dirigenziale si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla posizione.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso incarico al dirigente, è attribuito un ulteriore importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% (da definire in sede di contratto decentrato, attualmente determinato nella misura del 30%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim*, da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.

6. Nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, allo stesso è

riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in percentuale di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 comma 3 del CCNL. Tale percentuale è stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

7. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 57 del CCNL, non meno del 15% delle risorse del fondo, come indicato nel CCDI normativo.

8. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate possono essere utilizzate anche per dare applicazione all'art. 52 del CCNL.

9. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

10. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente.

#### **ART. 4 – PROCEDURA DI GRADUAZIONE**

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali viene effettuata dal Segretario Generale dell'Ente per ciascun Settore in cui si divide la struttura organizzativa del Comune, utilizzando la scheda allegata al presente regolamento.

2. La graduazione è soggetta ad aggiornamento ogni qual volta si verificano mutamenti della struttura organizzativa che incidano sulla distribuzione delle competenze tra i diversi Settori.

3. La graduazione predisposta dal Segretario Generale è sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.

#### **ART. 5 – NORME FINALI E DI RINVIO E ENTRATA IN VIGORE**

1. Per quanto non specificatamente previsto si fa espresso richiamo alle norme di legge ed ai CCNL vigenti.

2. Il presente Regolamento entra in vigore con l'adozione della Deliberazione di approvazione di Giunta Comunale.

3. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono da ritenersi abrogate tutte le disposizioni in contrasto precedentemente adottate.

**ALLEGATO "A" al REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

**SCHEMA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI - SETTORE .....**

N	AMBITO DI VALUTAZIONE	PUNTO I MAX.	CRITERI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGIO		
			Indicatore	Descrizione	Valore	Parametro	Formula calcolo
1	<b>Complessità organizzativa</b>	40	1.1 numero Risorse Umane assegnate	dipendenti a tempo indeterminato assegnati in relazione al parametro medio dell'Ente	12	sopramedia	(tot. dipendenti dell'Ente / numero posizioni da pesare) = o > risorse umane assegnate al Settore
			1.2 incidenza livelli gerarchici diretti sul totale dipendenti assegnati	dipendenti a tempo indeterminato dell'Area dei Funzionari e dell'EQ assegnati in relazione al parametro medio dell'Ente	10	sottomediana	(tot. dipendenti dell'Ente / numero posizioni da pesare) < risorse umane assegnate al Settore
					6	sopramedia	(totale dipendenti / dipendenti dell'Area dei Funzionari) = o > dipendenti Area dei Funzionari assegnati al Settore
					8	sottomediana	(totale dipendenti / dipendenti dell'Area dei Funzionari) < dipendenti Area dei Funzionari assegnati al Settore
			1.3 volume di risorse economiche per spesa corrente assegnate	Spesa del titolo I in relazione al parametro medio dell'Ente	8	sopramedia	(tot. importo bilancio / numero posizioni da pesare) = o > importo assegnato al Settore
			1.4 volume di risorse economiche per spesa in conto capitale assegnate	Spesa del titolo II in relazione al parametro medio dell'Ente	6	sottomediana	(tot. importo bilancio / numero posizioni da pesare) < importo assegnato al Settore
			1.5 dislocazione delle risorse umane gestite	I dipendenti assegnati lavorano in un'unica sede ovvero in più sedi e/o contesti lavorativi	8	sopramedia	(tot. importo bilancio / numero posizioni da pesare) = o > importo assegnato al Settore
2	<b>Complessità gestionale</b>	40	2.1 Complessità del sistema relazionale di riferimento	I dipendenti assegnati lavorano in un'unica sede ovvero in più sedi e/o contesti lavorativi	4	sottomediana	(tot. importo bilancio / numero posizioni da pesare) < importo assegnato al Settore
					2	Non ricorre nessuna delle condizioni di cui sopra	
					6	I servizi gestiti lavorano stabilmente in sedi diverse oppure almeno il 40% di essi lavora prevalentemente (più della metà dell'orario lavorativo) in esterno (operai, messi, autisti, vigili urbani)	
					8	I servizi gestiti comportano un basso grado di relazioni esterne (con utenti, operatori economici, organi esterni di controllo, altri Enti) e un discreto grado di relazioni interne (altri Settori e dipendenti dell'Ente), ovvero un discreto grado di relazioni esterne e un basso grado di relazioni interne	
					8	I servizi gestiti comportano un discreto grado di relazioni esterne (con utenti, operatori economici, organi esterni di controllo, altri Enti) ed interne (altri Settori e dipendenti dell'Ente)	
					10	I servizi gestiti comportano un alto grado di relazioni esterne (con utenti, operatori economici, organi esterni di controllo, altri Enti) ed	



**ALLEGATO “A” al REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

Da 60 a 69	70% indennità max. prevista dal CCNL
------------	--------------------------------------