



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DELLE CONNESSE RESPONSABILITÀ AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Nell'ambito del ruolo unico, anche ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione i cui valori, minimo e massimo, sono indicati dal CCNL dell'area dirigenza Regioni - Autonomie Locali, le posizioni dirigenziali sono articolate in più fasce, prescindendo da ogni valutazione sui titolari delle posizioni stesse, in funzione dei seguenti parametri:

- a) complessità della materia (normativa in evoluzione o sottoposta a ripetute modificazioni, forte interazione con organi politici o con altri Enti, funzioni e competenze di nuova attribuzione, etc);
- b) responsabilità connessa (responsabilità civile, erariale, penale);
- c) consistenza del personale assegnato (numero di unità elementari di dipendenti previsti in pianta organica);
- d) rapporti e responsabilità giuridica esterni (servizi con utenza sia privata sia pubblica, prevalenza di atti a rilevanza esterna, etc);
- e) stanziamento assegnato (somme risultanti nel bilancio di previsione).

Ai criteri di cui alle lettere a), b), e d) vengono attribuite tre scale di valutazione:

- bassa = 10 punti, media = 20 punti, alta = 30 punti.

A ciascun settore viene attribuito il punteggio sulla base della proposta che formulerà il Nucleo di Valutazione, (tenuto anche conto delle informazioni acquisite dalla Direzione Generale).

Per il criterio di cui alla lettera c) si procede nel seguente modo:

- 1) si calcola il numero di unità elementari di dipendenti previsti per ciascun settore attraverso la sommatoria del numero di posti di categoria A e B moltiplicato per 1, più il numero di posti di categoria C moltiplicato per 2, più ancora il numero di posti di categoria D moltiplicato per 3;
- 2) si calcola la media del numero di unità elementari per settore, dividendo il numero totale di unità elementari per il numero di settori;
- 3) si procede settore per settore a confrontare il numero di unità elementari con il numero di unità elementari più basso, con quello medio prima indicato ed infine con quello più alto;
- 4) quando il numero di unità elementari si avvicina di più al numero più basso si attribuiscono 10 punti, quando si avvicina di più al numero medio si attribuiscono 20 punti, quando si avvicina di più al numero più alto si attribuiscono 30 punti.

Per il criterio di cui alla lettera e) si procede nel seguente modo:

- 1) si calcola lo stanziamento previsto in bilancio per ciascun settore;
- 2) si calcola lo stanziamento medio per settore, dividendo il totale degli stanziamenti per il numero di settori;

- 3) si procede settore per settore a confrontare il proprio stanziamento con lo stanziamento più basso, con quello medio prima indicato ed infine con quello più alto;
- 4) quando lo stanziamento si avvicina di più al valore più basso si attribuiscono 10 punti, quando si avvicina di più al valore medio si attribuiscono 20 punti, quando si avvicina di più al valore più alto si attribuiscono 30 punti.

Vengono, quindi, individuate le seguenti fasce in base alle quali articolare la retribuzione di posizione annua:

FASCIA 1 per un punteggio pari o superiore a 135 punti – Retribuzione di posizione € 45.102,87;

FASCIA 2 per un punteggio da 121 a 134 – Retribuzione di posizione € 36.710,45;

FASCIA 3 per un punteggio da 105 a 120 – Retribuzione di posizione € 28.318,02;

FASCIA 4 per un punteggio da 90 a 104 – Retribuzione di posizione € 19.925,60;

FASCIA 5 per un punteggio inferiore a 90 – Retribuzione di posizione € 11.533,17.

Sulla base del punteggio attribuito a ciascuna posizione dirigenziale si stabilisce la retribuzione di posizione.

La graduazione della singola posizione viene rivista, qualora la posizione stessa subisca modifiche che comportino rilevanti variazioni nei parametri di cui ai precedenti punti da a) ad e).

ooo oooo ooo

La determinazione della retribuzione di risultato da riconoscere alle posizioni dirigenziali deve avvenire nel rispetto:

- dei CCNL dell'area dirigenza Regioni - Autonomie Locali vigenti che, tra l'altro, stabiliscono che al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1996 e comunque in misura non inferiore al 15%;
- nel rispetto delle risorse di bilancio disponibili nei capitoli di spesa individuati per tale finalità.

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione.