



**Comune di Pontedera  
Provincia di Pisa**

**METODOLOGIA DI PESATURA  
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI  
E  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## INDICE

### **1 DIRIGENTI**

1.1 Finalità	Pag. 3
1.2 La pesatura delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione	Pag. 3
1.3 La determinazione della retribuzione di posizione	Pag. 6
1.4 Procedura di pesatura delle posizioni dirigenziali	Pag. 6
1.5 Scheda di pesatura della posizione dirigenziale	Pag. 7

### **2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

2.1 Finalità	Pag. 9
2.2 La pesatura delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione	Pag. 9
2.2.1 P.O. ex art. 13, comma 1, lett. a) Ccnl. 21/05/2018	Pag. 9
2.2.1.1 La determinazione della retribuzione di posizione P.O. ex art. 13, comma 1, lett. a) Ccnl. 21/05/2018	Pag. 11
2.2.2 P.O. ex art. 13, comma 1, lett. b) Ccnl. 21/05/2018	Pag. 12
2.2.2.1 La determinazione della retribuzione di posizione delle P.O. ex art. 13, comma 1, lett. b) Ccnl. 21/05/2018	Pag. 14
2.3 Procedura di pesatura della retribuzione di posizione delle P.O.	Pag. 14
2.4 Scheda di pesatura P.O.	Pag. 15

**METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**1 DIRIGENTI**

**1.1 Finalità**

Il presente documento definisce la metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali con l'obiettivo di adempiere alle disposizioni dell'art. 27 del Ccnl. 23 dicembre 1999 (come confermato dall'art. 62 del Ccnl. 17 dicembre 2020), rubricato "Retribuzione di posizione", che 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”*.

**1.2 La pesatura delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione**

Il metodo proposto per la pesatura delle posizioni dirigenziali si basa sull'individuazione dei criteri per la valutazione delle posizioni, in coerenza con quanto previsto dai Ccnl. vigenti.

I criteri sono pertanto i seguenti:

<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTI</b>
1. Complessità organizzativa	Max. 60 punti
2. Responsabilità interne ed esterne	Max. 30 punti
3. Fattore PLUS	Max.10 punti

Ciascun criterio è articolato nei seguenti sub criteri di valutazione:

**Complessità organizzativa, max 60 punti:**

- Risorse umane gestite (max 15 punti), è riferito al grado di complessità di direzione del personale ed è pertanto rilevato sulla base della quantità di persone a tempo indeterminato e determinato assegnato alla struttura al momento in cui viene effettuata la pesatura;
- Risorse finanziarie gestite (max 15 punti), valuta l'ammontare e la responsabilità connessa alla gestione delle risorse finanziarie assegnate. Tale valutazione viene effettuata in relazione in base alle risorse complessive di entrata e di spesa gestite annualmente con l'ultimo PEG approvato e vigente al momento in cui viene effettuata la valutazione;
- Complessità del Settore (articolazione del settore + eterogeneità delle funzioni) (max 25 punti), valuta l'articolazione dei settori in servizi e esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni/attività plurime, non omogenee fra loro. Tale valutazione viene effettuata in relazione all'organigramma in vigore al momento in cui viene effettuata la pesatura;

- Specializzazione richiesta e necessità di frequente aggiornamento delle competenze specialistiche richieste nella struttura (max 5 punti), rappresenta il grado di professionalità richiesta sia in relazione al percorso di studi, che alle abilità acquisite grazie all'esperienza e valuta l'esigenza di formazione in ragione ai cambiamenti normativi o tecnologici necessari per assicurare un adeguato livello dei servizi.

**Responsabilità interne ed esterne, max 30 punti:**

- Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale) (max 10 punti), misura il rischio connesso alla responsabilità gestionali;
- Attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati, (max 10 punti), fa riferimento alle attività che necessitano di interazione con altri servizi dell'Ente per il perseguimento di obiettivi trasversali;
- Relazioni interne ed esterne (max 10 punti), fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'ente (relazioni interne), all'esterno dell'ente (relazioni esterne), e con altri soggetti istituzionali (relazioni istituzionali);

**Fattore PLUS (max 10 punti):** tiene conto di eventuali ulteriori incarichi o funzioni assegnate al dirigente e in particolare:

- incarico di vicesegretario;
- Incarichi di direzione di gestioni associate;
- Incarichi di responsabile/referente per altri enti (es. Unione Valdera).

criteri	Max Punti	sub criteri di valutazione	Elementi di valutazione	Punteggio	
1) Complessità organizzativa	max 60 punti	Risorse umane gestite – Max 15 punti	fino a 15 dipendenti	3	
			da 16 a 30 dipendenti	6	
			da 31 a 45 dipendenti	9	
			da 46 a 60 dipendenti	12	
			Oltre 61 dipendenti	15	
		Risorse finanziarie gestite - Max 15 punti	Fino a € 5 milioni	3	
			da € 5 milioni a € 10 milioni	6	
			da € 10 milioni a € 15 milioni	9	
			Da € 15 a 20 milioni	12	
			Oltre 20 milioni	15	
		Articolazione del Settore Max 15 punti	1 servizio	5	
			2 servizi	10	
			3 servizi e oltre	15	
		Eterogeneità delle funzioni Max 10 punti	servizi omogenei	5	
servizi eterogenei	10				
Specializzazione richiesta e necessità di frequente aggiornamento – Max 5 punti	media	1			
	significativa	3			
	elevata	5			
	media	3			
2) Responsabilità interne ed esterne	Max 30 punti	Responsabilità verso l'esterno – Max 10 punti	significativa	6	
			elevata	10	
			media	3	
		Attività intersectoriali gestite/progetti trasversali coordinati – Max 10 punti	significativa	6	
			elevata	10	
			media	3	
		Relazioni interne ed esterne – Max 10 punti	significativa	6	
			elevata	10	
			media	3	
		3) Fattore PLUS	Max 10 punti	incarico di vicesegretario	4
				Incarichi di direzione di gestioni associate	3
				Incarichi di responsabile/referente per altri enti (es. Unione Valdera)	3

### **1.3 La determinazione della retribuzione di posizione**

La somma dei punteggi ottenuti nella valutazione di ciascun criterio determina la collocazione della posizione dirigenziale in una delle seguenti fasce, a cui è correlata la retribuzione di posizione:

1° Fascia	€ 11.000,00	fino a 60 punti
2° Fascia	€ 15.000,00	Da 61 a 75 punti
3° Fascia	€ 19.910,00	Da 76 a 85 punti
4° Fascia	€ 25.000,00	Da 86 a 90 punti
5° Fascia	€ 45.000,00	Oltre 90 punti

### **1.4 Procedura di pesatura delle posizioni dirigenziali**

Il processo di pesatura della posizione dirigenziale si articola nelle seguenti fasi:

- 1) Il Nucleo di valutazione applica la metodologia di pesatura e attribuisce i punteggi, in base ai criteri e sub criteri sopra esplicitati;
- 2) La Giunta comunale prende atto e approva la pesatura complessiva effettuata dal Nucleo e del collocamento della posizione nella corrispondente fascia di retribuzione di posizione.

## 1.5 Scheda di pesatura della posizione dirigenziale

### COMUNE DI PONTEDERA

Provincia di Pisa

### SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

DATA \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

DIRIGENTE \_\_\_\_\_

criteri	Max Punti	sub criteri di valutazione	Elementi di valutazione	Punteggio	Settore
<b>1) Complessità organizzativa</b>	max 60 punti	<b>Risorse umane gestite Max 15 punti</b>	fino a 15 dipendenti	3	
			da 16 a 30 dipendenti	6	
			da 31 a 45 dipendenti	9	
			da 46 a 60 dipendenti	12	
			Oltre 61 dipendenti	15	
		<b>Risorse finanziarie gestite Max 15 punti</b>	Fino a € 5 milioni	3	
			da € 5 milioni a € 10 milioni	6	
			da € 10 milioni a € 15 milioni	9	
			Da € 15 a 20 milioni	12	
			Oltre 20 milioni	15	
		<b>Articolazione del Settore Max 15 punti</b>	1 servizio	5	
			2 servizi	10	
			3 servizi e oltre	15	
		<b>Eterogeneità delle funzioni Max 10 punti</b>	servizi omogenei	5	
			servizi eterogenei	10	
<b>Specializzazione richiesta e necessità di frequente aggiornamento Max 5 punti</b>	media	1			
	significativa	3			
	elevata	5			
<b>2) Responsabilità interne ed esterne</b>	Max 30 punti	<b>Responsabilità verso l'esterno Max 10 punti</b>	media	3	
			significativa	6	
			elevata	10	

		<b>Attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati – Max 10 punti</b>	media	3	
			significativa	6	
			elevata	10	
		<b>Relazioni interne ed esterne Max 10 punti</b>	media	3	
			significativa	6	
			elevata	10	
<b>3) Fattore PLUS</b>	Max 10 punti	<b>incarico di vicesegretario</b>		4	
		<b>Incarichi di direzione di gestioni associate</b>		3	
		<b>Incarichi di responsabile/ referente per altri enti (es. Unione Valdera)</b>		3	
					<b>Totale:</b>

## **2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **2.1 Finalità**

Il presente documento definisce la metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, che stabilisce che l'importo della retribuzione **di posizione** è quantificato in base alla pesatura di ciascuna posizione organizzativa.

Spetta a ciascun ente definire i criteri di pesatura e la conseguente pesatura, tenendo conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Inoltre, ai fini della pesatura delle suddette posizioni, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

### **2.2 La pesatura delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione**

#### **2.2.1 P.O. ex art. 13, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018**

Per le P.O. che svolgono funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa [ex art. 13, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018], il metodo proposto per la pesatura delle stesse prende in considerazione i seguenti criteri:

<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTI</b>
1. <b>Complessità organizzativa</b>	Max 80 punti
2. <b>Complessità' relazionale</b>	Max 20 punti

Ciascun criterio è articolato nei seguenti sub criteri di valutazione:

#### **1) Complessità organizzativa (max 80 punti):**

- risorse umane gestite (**max 20 punti**): è riferito al grado di complessità di gestione del personale ed è rilevato sulla base della quantità di soggetti assegnati al servizio gestito dalla P.O.;
- risorse finanziarie gestite (**max 20 punti**): valuta l'ammontare e la responsabilità connessa alla gestione delle risorse finanziarie assegnate. Tale sub criterio è rilevato in base alle risorse complessive di entrata e di spesa gestite annualmente, tenuto conto del PEG vigente al momento in cui viene effettuata la valutazione;
- deleghe di funzioni dirigenziali (**max 10 punti**): valuta l'ampiezza e il contenuto delle funzioni delegate, con l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna:
  - firma di provvedimenti finali di contenuto ordinario
  - firma di provvedimenti finali di contenuto e ampiezza significativi

- firma di provvedimenti finali di contenuto e ampiezza rilevanti
- Gestione di servizi svolti con potestà datoriali/ svolti anche a favore di altri enti (es. Unione) (**5 punti**): individua lo svolgimento di attività a favore dei datori di lavoro dell'Ente (dirigenti)/l'assegnazione e lo svolgimento di attività svolte anche per conto e a favore di altri enti, quali ad esempio l'Unione Valdera, considerando la complessità e l'ampiezza delle funzioni svolte;
- gestione di servizi associati (**10 punti**): individua l'assegnazione della gestione di servizi associati, considerando la complessità e l'ampiezza delle funzioni svolte;
- complessità del servizio (max **15 punti**): valuta l'eterogeneità delle attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati, l'articolazione in uffici del servizio ed esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni/attività plurime, non omogenee fra loro.

## **2) Complessità relazionale (max 20 punti):**

I sub - criteri di valutazione sono i seguenti:

- relazioni interne (**max 10 punti**): fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'ente al di fuori del settore di appartenenza;
- relazioni esterne (**max 10 punti**): fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'esterno dell'ente.

criteri	Max Punti	sub criteri	Elementi di valutazione	Punteggio
<b>1) Complessità organizzativa</b>	Max 80 punti	<b>Risorse umane gestite</b> Max 20 punti	fino a 5 dipendenti	5
			da 6 a 10 dipendenti	10
			da 11 a 20 dipendenti	15
			Oltre 20 dipendenti	20
		<b>Risorse finanziarie gestite -</b> Max 20 punti	fino a € 3 milioni	3
			Da € 3 milioni a € 6 milioni	6
			da € 6 milioni a € 10 milioni	9
			Da € 10.000.001 milioni a € 15 milioni	12
			Da € 15 a 20 milioni	15
			Oltre 20 milioni	20
		<b>Deleghe funzioni dirigenziali</b> (Ampiezza funzioni delegate) Max 10 punti	media	3
			significativa	6
			elevata	10
		<b>Gestione di servizi con potestà datoriali/ svolti anche a favore di altri enti</b> 5 punti	Servizi svolti anche a favore di altri enti	5
<b>Gestione di servizi associati</b> 10 punti	Servizi associati con altri enti	10		
<b>Complessità del servizio</b> (Attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati) 15 punti Max	media	5		
	significativa	10		
	elevata	15		
<b>2) Complessità relazionale</b>	Max 20 punti	<b>Relazioni interne</b> - Max 10 punti	media	3
			significativa	6
			elevata	10
		<b>Relazioni esterne</b> – Max 10 punti	media	3
			significativa	6
			elevata	10

**2.2.1.1 La determinazione della retribuzione di posizione ex art. 13, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018.**

La somma dei punteggi ottenuti nella valutazione di ciascun criterio determina la collocazione della posizione in una delle seguenti fasce, a cui sarà correlata la retribuzione di posizione.

1° Fascia € 5.000,00	fino a tot. punti 40
2° Fascia € 8.000,00	Da 41 a punti 49
3° Fascia € 9.500,00	Da 50 a 55 punti
4° Fascia € 11.500,00	da 56 a 65 punti
5° Fascia € 13.500,00	Da 66 a 80 punti
6° Fascia € 16.000,00	Oltre 80 punti

### 2.2.2 P.O. ex art. 13, comma 1, lett. b) CCNL 21/05/2018

Relativamente alle P.O. che svolgono attività con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevata competenza specialistica, acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum [ex art. 13, comma 1, lett. b) CCNL 21/05/2018], i criteri sono i seguenti:

Criteri DI VALUTAZIONE	PUNTI
<b>1. Competenze professionali</b>	Max 30 punti
<b>2. Collocazione nella struttura</b>	Max 30 punti
<b>3. Complessita' relazionale</b>	Max 40 punti

Per la pesatura dei criteri sono definiti i seguenti sub criteri di valutazione :

#### 1) Competenze professionali (max 30 punti):

I sotto - criteri di valutazione sono i seguenti:

- tipologia di cognizioni necessarie (max 20 punti): Il sub criterio esprime lo spettro di conoscenze personali che la posizione richiede per l'assolvimento delle proprie funzioni e che si distinguono in:
  - conoscenze tecnico-professionali
  - conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario (significativa)
  - elevate conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario e post universitario (elevata)
- lavoro di gruppo (max 10 punti): Il sub criterio delinea l'intensità e la qualità dell'attività di gruppo necessariamente svolte in funzione dei compiti assegnati.

**2) Collocazione nella struttura (max 30 punti)**, valuta il grado di specializzazione richiesta per la gestione delle funzioni e attività assegnate e il loro grado di complessità. Valuta anche l'attribuzione di mansioni direttamente connesse alle attività di alto contenuto e rilevanza strategica per l'ente.

#### 3) Complessità relazionale (max 40 punti):

I sotto - criteri di valutazione sono i seguenti:

- relazioni interne (max 10 punti): Il sub criterio fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'ente al di fuori del settore di appartenenza
- relazioni istituzionali (max 15 punti): Il sub criterio fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene con altri soggetti istituzionali tenendo conto anche del supporto /consulenza agli organi.
- relazioni esterne (max 15 punti): Il sub criterio fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'esterno dell'ente.

<b>criteri</b>	<b>Max Punti</b>	<b>sub criteri</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>1) Competenze professionali</b>	Max 30 punti	<b>Tipologia di cognizioni necessarie - max 20 punti</b>	medio	8
			significativo	14
			elevato	20
		<b>intensità e qualità dell'attività di gruppo – max 10 punti</b>	significativo	4
			elevato	10
<b>2) Collocazione nella struttura</b>	Max 30 punti	<b>Grado di specializzazione e di complessità funzioni assegnate – max 30 punti</b>	media	10
			significativa	20
			elevata	30
<b>3) Complessità relazionale</b>	Max 40 punti	<b>Relazioni interne – Max 10 punti</b>	media	3
			significativa	6
			elevata	10
		<b>Relazioni istituzionali – Max 15 punti</b>	media	5
			significativa	10
			elevata	15
		<b>Relazioni esterne – Max 15 punti</b>	media	5
			significativa	10
			elevata	15

**2.2.2.1 La determinazione della retribuzione di posizione delle P.O. ex art. 13, comma 1, lett.b) CCNL 21/05/2018.**

La somma dei punteggi ottenuti nella valutazione di ciascun criterio determina la collocazione della posizione in una delle seguenti fasce, a cui sarà correlata la retribuzione di posizione.

1° Fascia € 5.000,00	fino a tot. punti 40
2° Fascia € 8.000,00	Da 41 a punti 49
3° Fascia € 9.500,00	Da 50 a 55 punti
4° Fascia € 11.500,00	da 56 a 65 punti
5° Fascia € 13.500,00	Da 66 a 80 punti
6° Fascia € 16.000,00	Oltre 80 punti

**2.3 Procedura di pesatura della retribuzione di posizione delle P.O.:**

Il processo di pesatura delle P.O. si articola nel modo seguente:

- 1) Il dirigente propone la pesatura;
- 2) il Nucleo di Valutazione valida la proposta
- 3) la Giunta approva la pesatura della retribuzione di posizione di ciascuna delle posizioni organizzative

2.5 Scheda di pesatura P.O. ex art. 13, c. 1, lett. a) del CCNL 21/05/2018

**COMUNE DI PONTEDERA**  
**Provincia di Pisa**

**SCHEDA DI PESATURA P.O.**  
**ex art. 13, c. 1, lett. a) del CCNL 21/05/2018**

DATA \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

POSIZIONE ORGANIZZATIVA \_\_\_\_\_

criteri	Max Punti	sub criteri	Elementi di valutazione	Punteggio	SETTORE
					SERVIZIO
1) Complessità organizzativa	Max 80 punti	Risorse umane gestite Max 20 punti	fino a 5 dipendenti	5	
			da 6 a 10 dipendenti	10	
			da 11 a 20 dipendenti	15	
			Oltre 20 dipendenti	20	
		Risorse finanziarie gestite - Max 20 punti	fino a € 3 milioni	3	
			Da € 3 milioni a € 6 milioni	6	
			da € 6 milioni a € 10 milioni	9	
			Da € 10.000.001 milioni a € 15 milioni	12	
			Da € 15 a 20 milioni	15	
		Deleghe funzioni dirigenziali (Ampiezza funzioni delegate) Max 10 punti	Oltre 20 milioni	20	
			media	3	
			significativa	6	
		Gestione di servizi con potestà datoriali/ svolti anche a favore di altri enti 5 punti	elevata	10	
			Servizi svolti anche a favore di altri enti	5	
Gestione di servizi associati 10 punti	Servizi associati con altri enti	10			
	media	5			
Complessità del servizio (Attività intersettoriali gestite/progetti trasversali coordinati) Max 15 punti	significativa	10			
	elevata	15			
	media	3			
2) Complessità relazionale	Max 20 punti	Relazioni interne - Max 10 punti	significativa	6	
			elevata	10	
			media	3	
		Relazioni esterne - Max 10 punti	significativa	6	
			elevata	10	
			media	3	
				<b>TOTALE</b>	

**COMUNE DI PONTEDERA**  
**Provincia di Pisa**

**SCHEDA DI PESATURA P.O.**  
**ex art. 13, c. 1, lett. b) del CCNL 21/05/2018**

DATA \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

POSIZIONE ORGANIZZATIVA \_\_\_\_\_

criteri	Max Punti	sub criteri	Elementi di valutazione	Punteggio	Settore
					_P.O. SERVIZIO_
1) Competenze professionali	Max 30 punti	Tipologia di cognizioni necessarie - max 20 punti	medio	8	
			significativo	14	
			elevato	20	
		intensità e qualità dell'attività di gruppo – max 10 punti	significativo	4	
			elevato	10	
2) Collocazione nella struttura	Max 30 punti	Grado di specializzazione e di complessità funzioni assegnate – max 30 punti	media	10	
			significativa	20	
			elevata	30	
3) Complessità relazionale	Max 40 punti	Relazioni interne – Max 10 punti	media	3	
			significativa	6	
			elevata	10	
		Relazioni istituzionali – Max 15 punti	media	5	
			significativa	10	
			elevata	15	
		Relazioni esterne – Max 15 punti	media	5	
significativa	10				
		elevata	15		
				<b>TOTALE</b>	