



METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI LIVELLO DIRIGENZIALE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA DELLA REGIONE UMBRIA

Secondo quanto stabilito dall'articolo 33 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali (Area II) del 10 aprile 1996, la struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:

1. stipendio tabellare;
2. indennità integrativa speciale;
3. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4. retribuzione di posizione;
5. retribuzione di risultato.

La retribuzione di posizione è disciplinata, in particolare, dall'articolo 27 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali (Area II) del 23 dicembre 1999, così come modificato dall'articolo 24 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali (Area II) del 22 febbraio 2006. Nella predetta disposizione contrattuale è stabilito 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 e alla responsabilità gestionale interna ed esterna.

L'articolo 9 della legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale), dispone che la dirigenza assembleare è ordinata nell'unica qualifica di dirigente, secondo criteri di omogeneità di funzioni e di graduazione delle responsabilità.

L'articolo 5, comma 1 del Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria (approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 156 dell'11 settembre 2007 e modificato dalle deliberazioni n. 243 del 13 marzo 2008, n. 102 del 30 dicembre 2010, n. 391 del 19 novembre 2018, n. 1 dell'11 gennaio 2019 e n. 101 del 20 dicembre 2019), stabilisce che l'Ufficio di presidenza, nel rispetto del principio di unicità della qualifica dirigenziale, definisce la graduazione delle posizioni dirigenziali presenti nel sistema organizzativo e che, a tal fine, individua i criteri per la valutazione delle competenze, dei poteri e delle responsabilità. Il successivo comma 2 del medesimo articolo 5 specifica che in base alla graduazione delle posizioni dirigenziali è determinato il trattamento economico di posizione della dirigenza, in modo tale da riconoscere ai ruoli dirigenziali livelli retributivi commisurati all'incarico conferito. La presente metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali prevede tre fattori di valutazione, corrispondenti a quanto previsto dal dettato contrattuale, suddivisi a loro volta in otto sotto-fattori.

Il primo fattore di valutazione è la COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA e considera, in particolare, la rilevanza della struttura, compresa quella strategica.

Il secondo fattore di valutazione è la COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA e si riferisce, in particolare, al sistema delle relazioni, alla tipologia delle attività gestite dalla posizione e alla complessità dei processi/procedimenti gestiti.



Il terzo fattore di valutazione è la RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA ed è collegato al grado di autonomia decisionale della posizione, alle risorse gestite e alla tipologia dell'utenza.

I fattori di valutazione e i sotto-fattori sono definiti analiticamente nelle schede di valutazione di seguito riportate.

Fattore di valutazione	Sotto-fattore	Descrizione del sotto-fattore	Punteggio attribuibile	
			Min.	Max.
Collocazione nella struttura	Rilevanza struttura della	La posizione dirigenziale coordina e gestisce un numero elevato di attività e di processi di natura eterogenea	200	
		La posizione dirigenziale coordina e gestisce un numero rilevante di attività e di processi di natura eterogenea	100	150
		La posizione dirigenziale svolge attività gestionale in maniera occasionale ed esplica prevalentemente attività di studio, ricerca, ispettiva o di consulenza e supporto	25	50
	Rilevanza strategica	La posizione dirigenziale è strettamente coinvolta nell'azione strategica dell'ente, in quanto le aree di intervento sono direttamente collegate alla mission perseguita dall'ente	200	
		La posizione dirigenziale è mediamente coinvolta nell'azione strategica dell'ente, in quanto le aree di intervento incidono relativamente nella mission perseguita dall'ente	100	150
		La posizione dirigenziale è limitatamente coinvolta nell'azione strategica dell'ente, in quanto le aree di intervento incidono solo indirettamente nella mission perseguita dall'ente	25	50
Punteggio massimo fattore COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA			400	
Complessità	Sistema delle	La posizione dirigenziale opera	200	



organizzativa	relazioni	in un sistema organizzativo caratterizzato da un numero elevato di relazioni interne ed esterne		
		La posizione dirigenziale opera in un sistema organizzativo caratterizzato da un numero rilevante di relazioni interne ed esterne	100	150
		La posizione dirigenziale opera in un sistema organizzativo caratterizzato da un numero limitato di relazioni interne ed esterne	25	50
	Tipologia delle attività	L'attività della posizione dirigenziale ha un prevalente contenuto direzionale e richiede elevate competenze specialistiche pluri-disciplinari	200	
		L'attività della posizione dirigenziale ha un prevalente contenuto direzionale e richiede rilevanti competenze specialistiche pluri-disciplinari	100	150
		L'attività della posizione dirigenziale ha un prevalente contenuto tecnico-specialistico	25	50
	Complessità dei processi/procedimenti	La posizione dirigenziale opera su processi/procedimenti che hanno carattere innovativo e non ripetitivo	200	
		La posizione dirigenziale opera su processi/procedimenti che sono in parte standardizzati	100	150
		La posizione dirigenziale opera su processi/procedimenti che hanno un contenuto prevalentemente tecnico-specialistico	25	50
	Punteggio massimo fattore COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA			600
Responsabilità gestionale interna ed esterna	Autonomia decisionale	La posizione dirigenziale opera con elevata autonomia nell'ambito di un quadro	200	



		normativo e procedurale di riferimento che richiede capacità di interpretazione ed elevata flessibilità nello svolgimento delle proprie attività		
		La posizione dirigenziale opera con rilevante autonomia nell'ambito di un quadro normativo e procedurale di riferimento che richiede capacità di interpretazione e rilevante flessibilità nello svolgimento delle proprie attività	100	150
		La posizione dirigenziale opera con limitata autonomia ovvero svolge in proprio e con piena autonomia funzioni ispettive, di studio, ricerca o consulenza e supporto	25	50
	Gestione delle risorse	La posizione dirigenziale gestisce risorse di elevata entità	200	
		La posizione dirigenziale gestisce risorse di rilevante entità	100	150
		La posizione dirigenziale gestisce risorse di modesta entità	25	50
	Tipologia di utenza	La posizione dirigenziale rivolge la propria attività a un numero elevato di utenti interni ed esterni con rapporti complessi e diversificati	200	
		La posizione dirigenziale rivolge la propria attività a un numero rilevante di utenti interni ed esterni	100	150
		La posizione dirigenziale rivolge la propria attività a un'utenza prevalentemente interna	25	50
Punteggio massimo fattore RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA			600	

La metodologia prevede che ogni posizione dirigenziale sia valutata ai fini della graduazione al momento della sua istituzione o nel caso di modifica delle competenze attribuite, con le schede di valutazione sopra riportate.



Di seguito è riportata la scheda finale per l'attribuzione del punteggio complessivo della posizione dirigenziale e della relativa fascia retributiva.

Denominazione posizione dirigenziale	Fattori di valutazione	Punti
	Collocazione nella struttura	
	Complessità organizzativa	
	Responsabilità gestionale interna ed esterna	
Punteggio totale		
Fascia retributiva		

Il punteggio totale di ciascuna posizione dirigenziale è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai tre fattori di valutazione (Collocazione nella struttura, Complessità organizzativa e Responsabilità gestionale interna ed esterna), a loro volta determinati dalla somma dei punteggi assegnati ai rispettivi sotto-fattori. Il punteggio totale determina la fascia retributiva della posizione dirigenziale.

Ad ogni fascia retributiva è attribuito un intervallo di punteggi come di seguito indicato.

Fasce retributive	Punteggi fasce
A	1350-1600
B	1100-1349
C	800-1099
D	600-799
E	400-599
F	200-399

Ad ogni fascia retributiva è, altresì, attribuita una determinata retribuzione di posizione, come di seguito specificato.

Fasce retributive	Retribuzione di posizione (in euro)
A	53.000,00
B	47.122,40
C	40.635,40
D	35.109,68
E	27.120,40
F	17.730,65



La combinazione tra le fasce retributive, i punteggi delle stesse e la retribuzione di posizione avviene secondo la seguente logica:

Fasce retributive	Punteggi fasce	Retribuzione di posizione (in euro)
A	1350-1600	53.000,00
B	1100-1349	47.122,40
C	800-1099	40.635,40
D	600-799	35.109,68
E	400-599	27.120,40
F	200-399	17.730,65