

 <b>CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA</b>	<b>CDG</b>	numero <b>44</b>	data <b>21/12/2015</b>
<b>OGGETTO: CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.</b>			

**ORIGINALE**

## **Verbale di Deliberazione del Consiglio di Gestione**

L'anno duemilaquindici, addì ventuno del mese di Dicembre alle ore 14:00 nella Sede Consortile, tramite invito scritto con prot. n° 5534 in data 14/12/2015 si è riunito il Consiglio di Gestione.

Eseguito l'appello risultano:

<b>Nome</b>		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
SCANAGATTI ROBERTO	PRESIDENTE	X	
SPAGNOLI IVO	COMPONENTE	X	
PALELLA PIETRO	COMPONENTE	X	
TOTARO GIUSEPPE	COMPONENTE	X	
LONGO MASSIMILIANO LUCIO	COMPONENTE	X	
PONTI PIETRO LUIGI	COMPONENTE		X
VALLI CARLO EDOARDO	COMPONENTE	X	

Presenti n. 6 Assenti n. 1

Partecipa alla seduta il Segretario LAMPERTI ENRICO LORENZO, il quale provvede alla redazione del verbale

Essendo legale l'adunanza il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

OGGETTO: CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.

## IL CONSIGLIO DI GESTIONE

**PREMESSO** che:

- il C.C.N.L. 23.12.1999 relativo alla dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali prevede agli articoli 27 e 29 la determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali;
- la retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni dirigente, e pertanto va determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:
  - alla collocazione della posizione nella struttura
  - alla complessità organizzativa
  - alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

**PRECISATO** che l'Amministrazione Consortile, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a definire il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse;

**RICORDATO** che:

l'organizzazione degli Uffici del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza è suddivisa in Aree, al fine di garantire la più efficace gestione dell'Ente e la puntuale realizzazione dei programmi dell'Amministrazione, tali aree sono di seguito meglio specificate:

- Area Finanziaria e Personale;
- Area Tecnica;
- Area Amministrativa, Legale, Patrimoniale;
- Area Valorizzazione e Fruizione.

**RILEVATO**, conseguentemente, la necessità di procedere alla creazione di un sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali;

**DATO ATTO** che è stato predisposto un regolamento sulla valutazione della performance del personale, approvato con delibera di CDG n° 17 del 14/06/2011;

**ESAMINATI** i criteri di pesatura, come dettagliati nell'allegato sub A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale e ritenuti gli stessi meritevoli di approvazione;

**ASSICURATO** che il presente provvedimento rispetta il limite di cui all'articolo 9, comma 1 del D.L. 78/2010 convertito in legge 30/07/2010, n. 122, trattandosi di adeguamento del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali e delle correlate retribuzioni di posizione e di risultato, conseguenti ad *assegnazione di funzioni diverse in corso d'anno*;

**VISTO** il parere dell'OIV Prot.5142 del 19.11.2015;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, ed inseriti in calce;

**RITENUTO** di provvedere in merito;

**AI SENSI** dell'art. 48 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

**CON VOTI** favorevoli unanimi;

**D E L I B E R A**

- . di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- . di approvare i criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali a decorrere dalla data di approvazione del presente sistema di valutazione, secondo quanto risultante dall'allegato sub A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- . di dare atto che le risorse necessarie alla retribuzione di posizione e di risultato correlate alle posizioni dirigenziali individuate nel presente provvedimento trovano adeguata copertura nell'ambito Bilancio 2015 e nel Pluriennale 2016 e 2017;
- . di precisare che sara' disposta, con cadenza annuale, la verifica sulla disponibilita' delle risorse nel cui ambito trovano finanziamento le retribuzioni di posizione e di risultato derivanti dal sistema di pesatura che con il presente provvedimento si approva;
- . di precisare, altresì, che il sistema di pesatura potra' subire successive variazioni che si dovessero rendere necessarie a seguito di intervenute modifiche organizzative con conseguenti modifiche al vigente assetto dirigenziale;
- . di dichiarare la presente deliberazione di immediata eseguibilita', data l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'articolo 134 comma 4° del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, con voti favorevoli unanimi.

**SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI (sub A)**

Il C.C.N.L. 23/12/1999, relativo alla dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali, prevede agli articoli 27 e 29 la determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato.

La retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni e responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni dirigente, tale retribuzione è quindi determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:

- . alla collocazione della posizione nella struttura;
- . alla complessità organizzativa;
- . alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

L'Amministrazione Consortile, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a determinare il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse.

La valutazione delle posizioni va riferita alle attività previste ed assegnate e non al reale contributo dei singoli dirigenti; pertanto alle singole posizioni vanno condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, delle capacità o delle competenze di chi occupa la posizione in uno specifico momento.

### **CONTESTO ORGANIZZATIVO**

Alla data del 01/01/2015, la struttura organizzativa del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza risulta costituita da 40 posti in dotazione organica, dei quali 18 posti coperti da personale di ruolo, 4 posti coperti da personale distaccato da altri enti.

L'articolazione è meglio di seguito specificata:

- Area Finanziaria e Personale;
- Area Amministrativa, Legale, Patrimoniale;
- Area Tecnica;
- Area Valorizzazione e Fruizione.

### **METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

La presente metodologia si caratterizza per l'incidenza prevalente di fattori di pesatura aventi carattere oggettivo rispetto a fattori di pesatura aventi natura discrezionale che, peraltro non possono risultare del tutto assenti.

A tal fine si è operata la scelta di ricorrere principalmente ad informazioni e dati rilevabili dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione dei servizi e delle attività dell'Ente.

**Il fattore di pesatura A** "Collocazione della struttura e complessità organizzativa", con un valore massimo complessivo di 80 punti, è stato articolato in 5 sottofasi così definite:

- A1 Risorse umane;
- A2 Risorse economiche;
- A3 Carichi di lavoro;
- A4 Responsabilità gestionale
- A5 Competenze specialistiche;

Il sottofattore A1 identifica la complessità organizzativa derivante dalla dotazione delle risorse umane in servizio assegnate all'Area.

La valorizzazione massima prevista per questo sottofattore è di 5 punti .

Il sottofattore A2 identifica il sistema di relazioni relativo la gestione economica dell'Ente.

La valorizzazione massima per questo sottofattore è di 10 punti.

Il sottofattore A3 indica il carico di lavoro relativo al numero di procedimenti trattati e alla loro complessità.

La valorizzazione massima per questo sottofattore è di 15 punti.

Il sottofattore A4 identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dalla gestione amministrativa propria dell'Ente.

La valorizzazione massima per questo sottofattore è di 30 punti.

Il sottofattore A5 identifica il livello di competenza specialistica acquisito nella gestione giuridica dell'Ente.

La valorizzazione massima per questo sottofattore è di 20 punti

Il punteggio assegnato per il fattore A delle posizioni dirigenziali non potrà in ogni caso superare il valore di 80 punti.

**Il fattore di pesatura B** "Strategia della posizione", finalizzato a valorizzare l'incidenza strategica della posizione, rispetto al programma e alle priorità dell'Amministrazione Consortile, ha un valore massimo complessivo di 20 punti.

I valori assegnati a questo fattore sono i seguenti:

- Valore 10 – corrispondente a strategicità **NORMALE**, quando la posizione deve svolgere la propria funzione sostanzialmente ordinaria, e non è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione Consortile nel periodo considerato;
- Valore 15 – corrispondente a strategicità **SIGNIFICATIVA**, quando la posizione deve svolgere la propria funzione con significativi effetti sui destinatari e conseguenti responsabilità giuridiche, ed è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione Consortile nel periodo considerato;
- Valore 20 – corrispondente a strategicità **ELEVATA**, quando la posizione deve svolgere la propria funzione attuando attività con contenuto programmatico e organizzativo complesse dai quali scaturiscono procedimenti con elevato impatto sui destinatari e conseguenti specifiche responsabilità giuridiche, è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse strategico per l'Amministrazione Consortile nel periodo considerato.

Il fattore di pesatura B è demandato alla valutazione dell'Amministrazione Consortile

La pesatura finale deriverà dalla somma delle pesature rispettivamente assegnate ai fattori A e B, con un valore massimo complessivo pari a 100 punti.

Il punteggio ottenuto sarà collocato all'interno della fascia retributiva prevista, generandosi così un collegamento tra la pesatura della posizione e la retribuzione di posizione assegnata.

Fasce di pesatura (minima – massima)	Indennità di posizione correlata/anno
Fino a 30 punti	€ 11.533,17
Da 31 punti a 60 punti	€ 22.000,00
Da 61 punti a 100 punti	€ 33.000,00

### LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato, che va garantita nella misura massima del 29% , rispetto al valore della retribuzione di posizione, è finalizzata alla remunerazione della performance del dirigente, nell'ambito del vigente sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione di CDG n° 17 del 14/06/2011, secondo quanto previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 150/2009.

### SCHEDA DI VALUTAZIONE POSIZIONE DIRIGENTE TD AREA AMM.VA LEGALE E GESTIONE PATRIMONIALE

<b>A1 – Risorse Umane (massimo 5 punti)</b>			
Numerosità	punteggio	Prevalenza profili	punteggio
Poco numerose	1	Esecutivi / bassa specializzazione (Cat. A, B)	1
Limitatamente numerose	1	Operativi / media specializzazione (Cat. C)	1
Numerose	2	Professionali (cat. D 1, D2)	3
Molto numerose	2	Alta Specializzazione (Cat. D 3, e superiori)	3

<b>A2 – Risorse economiche (massimo 10 punti)</b>	
descrizione	punteggio
Molto poche in relazione al volume delle risorse gestite dall'ente	1
Poche in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente	2
Limitate in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente	3
Di media entità in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente	4
Numerose in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente	6
Molto numerose in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente	8
Di straordinaria rilevanza in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente	10

<b>A3 – Carichi di lavoro (massimo 15 punti)</b>	
descrizione	punteggio
Attività unica	4
Attività non numerose	6
Attività mediamente numerose	8
Attività numerose	10
Attività molto numerose	15

<b>A4 – Responsabilità gestionale (massimo 30 punti)</b>	
descrizione	punteggio
Responsabilità di firma atti di liquidazione senza limiti	4
Delega di firma determinazioni dirigenziali, anche comportanti impegni di spesa per area di competenza senza limiti	6
Responsabilità di firma parere tecnico deliberazioni di CDG con limitazioni	8
Responsabilità di firma parere tecnico deliberazioni di CDG senza limitazioni	10
Responsabilità firma contratti con limiti	15
Responsabilità firma contratti senza limiti	20

Delega di funzioni direttamente da organi diversi da dirigente	25
Delega di funzioni direttamente da organi diversi da dirigente e Ufficiale Rogante	30

<b>A5 – Competenze specialistiche (massimo 20 punti)</b>	
descrizione	punteggio
Non particolarmente approfondite	5
Approfondite	10
Molto approfondite	15
Estremamente approfondite e specifiche	20

<b>Totale punteggio sottofattori A1 + A2 + A3 + A4 + A5</b>	
---	--

<b>B – Strategia della Posizione (massimo 20 punti)</b>	
descrizione	punteggio
strategicità <b>NORMALE</b> , quando la posizione deve svolgere la propria funzione sostanzialmente ordinaria, e non è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione Consortile nel periodo considerato	10
strategicità <b>SIGNIFICATIVA</b> , quando la posizione deve svolgere la propria funzione con significativi effetti sui destinatari e conseguenti responsabilità giuridiche, ed è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione Consortile nel periodo considerato	15
strategicità <b>ELEVATA</b> , quando la posizione deve svolgere la propria funzione attuando attività con contenuto programmatico e organizzativo complesse dai quali scaturiscono procedimenti con elevato impatto sui destinatari e conseguenti specifiche responsabilità giuridiche, è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse strategico per l'Amministrazione Consortile nel periodo considerato	20

<b>Totale di pesatura B</b>	
-----------------------------	--

<b>Totale di pesatura A + B</b>	
---------------------------------	--

CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA  
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 59 DEL 21/12/2015:

**OGGETTO: CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.**

---

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Monza, 21/12/2015

**IL DIRETTORE GENERALE**  
LAMPERTI ENRICO LORENZO

---

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Monza, 21/12/2015

**IL RESPONSABILE DELLA'AREA FINANZIARIA**  
CEREDA ORNELLA



Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il presidente  
SCANAGATTI ROBERTO

Il segretario  
LAMPERTI ENRICO LORENZO

---

### **ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Il Segretario del Consiglio di Gestione, visti gli atti d'ufficio,

#### **ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito web istituzionale di questo Ente accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18.06.2009 n. 69), per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ (art. 124, c. 1, del TUEL n. 267/2000).

Il segretario  
LAMPERTI ENRICO LORENZO

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva: il giorno \_\_\_\_\_ (*pechè dichiarata immediatamente eseguibile - art. 134, c. 4 del TUEL 267/00*)

Monza li \_\_\_\_\_

Il segretario  
LAMPERTI ENRICO LORENZO