



Città di Trani
 Medaglia d'Argento al Merito Civile
 PROVINCIA B T

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

Originale Deliberazione di Giunta Comunale

<p>N. <u>3</u> del Reg.</p> <p>Data: <u>14 / 1 / 2019</u></p>	<p>Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del c.c.d.i. - dirigenza per il quadriennio 2015/2018</p>
--	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno 14 del mese di gennaio, alle ore 13,30, nella sala delle adunanze del Comune di Trani, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
BOTTARO	Avv. Amedeo	SINDACO- PRESIDENTE	x	
TONDOLO	Ing. Giovanni	ASSESSORE		x
LAURORA	Geom. Tommaso	ASSESSORE		x
CILIENTO	Dott.ssa Debora	ASSESSORE	x	
D'AGOSTINO	Dott.ssa Ivana	ASSESSORE	x	
DI LERNIA	Avv. Cecilia	ASSESSORE	x	
DI GREGORIO	Avv. Michele	ASSESSORE	x	
DI LERNIA	Dott. Felice	ASSESSORE	x	
DI TULLO	Avv. Denise	ASSESSORE	x	
LIGNOLA	Dott. Luca	ASSESSORE	x	

Con l'assistenza del Segretario Generale

dott. Francesco Angelo Lazzaro

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, essendo presenti n. 8

Assessori, ed assenti n. 2 Assessori, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati

a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la contrattazione per il personale dirigente del comparto Enti Locali si sviluppa su di un livello nazionale ed un livello integrativo a livello di singolo ente, secondo le disposizioni di cui agli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 165/01, come modificato con d.leg.vo 150/09.

Tenuto conto che la contrattazione integrativa ha durata quadriennale e si svolge nelle materie ad essa espressamente assegnate dalle disposizioni di cui innanzi e dai contratti collettivi nazionali ed in particolare dall'articolo 4 del c.c.n.l. del 23.12.1999, con le procedure di cui all'articolo 5 del medesimo c.c.n.l., come riformulato con c.c.n.l. 2002/2005

Tenuto conto che l'unico contratto integrativo decentrato riferito alla dirigenza è quello approvato con la citata deliberazione 34\G.C. del 27.06.2003, riferito al quadriennio 1998/2001, ma i cui effetti devono ritenersi estesi sino alla firma di nuovo accordo decentrato, ex art.5, comma 4, c.c.n.l. 23.12.1999

Rilevato che con deliberazione 212\G.C. del 14.12.2018 è stato espresso atto di indirizzo in favore della delegazione di parte pubblica, incardinata presso il segretario generale dell'ente per la stipula di accordo decentrato per la disciplina del trattamento accessorio per l'esercizio 2018, corredandolo di contenuti, sia pure con finalità meramente ricognitive, di quanto già avvenuto negli esercizi 2017, 2016 e 2015, in coerenza con la durata quadriennale degli accordi decentrati previsti dalle citate disposizioni di contratto nazionale.

Rilevato che:

- Con deliberazione 34\G.C. del 27.06.2003 risultano costituiti i fondi per il quadriennio 1999/2003
- Con determinazione dirigenziale n.641\r.g. del 24.03.2015 è stata operata una ricostruzione\ricognizione dei fondi dal 2004 al 2014, nonché costituito il fondo per l'anno 2015;
- Con determinazione 347\r.s. del 12.12.2016 è stato costituito il fondo per l'anno 2016, ma lo stesso provvedimento non è mai stato reso esecutivo.
- Con determinazione 2236 del 19.12.2018 si è provveduto ad una ricognizione dei fondi per gli anni 2016 e 2017, nonché alla determinazione della consistenza per l'anno 2018

Considerato che in data 19.12.2018 è stata sottoscritta preintesa con le Rappresentanze Sindacali Territoriali, con la quale sono stati disciplinati gli aspetti economici riferiti all'utilizzo dei fondi 2015/2016/2017/2018, con impegno ad avviare successiva fase negoziale per la definizione di un nuovo c.c.d.i. giuridico ed economico che assuma come riferimento la nuova contrattazione nazionale

Considerato che la suddetta preintesa, corredata della relazione tecnico-illustrativa, è stata sottoposta al preventivo parere del Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot.n.42750 del 27.12.2018, in ossequio alle previsioni dell'art.40 bis del D.Lgs.n.165/01;

Visto il parere in data 07.01.2019 rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.107 che si allega e con quale si certifica la correttezza di costituzione dei fondi ed il rispetto dei vincoli di finanza pubblica

Tenuto conto che l'ARAN con parere CFL 37 ha affrontato il tema della sottoscrizione di accordi in anni successivi a quello di riferimento, riportandosi agli orientamenti espressi dalla Corte dei Conti, Sezione di controllo della regione autonoma del Friuli Venezia Giulia, con la deliberazione n.FVG/20/2018/Par

Ritenuto necessario, pertanto, autorizzare la sottoscrizione dell'Accordo Decentrato Integrativo per l'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per il quadriennio 2015/2018, come allegato al presente provvedimento, fatti salvi gli adempimenti gestionali successivi e conseguenti.

Dato atto, altresì, che ai sensi dell'art.49, co.1, del D.Lgs.n. 267/2000,

- il Segretario Generale ha reso parere favorevole per la regolarità tecnica in riferimento agli aspetti procedurali, rimettendosi per quelli di contenuto alle relazioni illustrative e tecnico-economica, sottoscritte dal dirigente del servizio personale e dal dirigente dell'area finanziaria;
- il Dirigente dell'Area finanziaria ha espresso parere favorevole per la regolarità contabile,

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano in due separate votazioni, di cui una per l'immediata eseguibilità del provvedimento;

DELIBERA

- 1) Autorizzare la sottoscrizione dell'Accordo Decentrato Integrativo per l'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per il quadriennio 2015/2018, così come allegato al presente provvedimento;
- 2) Rendere il presente atto immediatamente eseguibile ex art.134, co.4 del T.U.n.267/2000



CITTA' DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA ACCORDO RELATIVO AL QUADRIENNIO 2015/2018

ITER PROCEDIMENTALE:

- Preintesa sottoscritta in data 19.12.2018.
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con verbale n.107 del 07.01.2019
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC del
- STIPULATO IN DATA
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il
- Pubblicato sul sito web del Comune di Trani il

ART. 1 AMBITO E VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente contratto si applica a tutte le posizioni dirigenziali coperte nell'ente, sia da Dirigenti di ruolo che da dirigenti assunti a tempo determinato ex articolo 110, t.u. 267/00, allo scopo di assicurare il principio di equivalenza del trattamento economico.

Il presente accordo è riferito all'ultimo quadriennio 2015/2018 e troverà applicazione sino a stipula di nuovo accordo, nel rispetto dei limiti di spesa introdotti dalle manovre di finanza pubblica che dovessero entrare in vigore, nonché dei limiti imposti dal rispetto del patto di stabilità interno

ART. 2 POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO.

In relazione ai servizi essenziali, le parti concordano che sono esonerate dalla sciopero ai sensi della legge 146/90 le posizioni dirigenziali incaricate dei servizi di igiene e salubrità, pronto intervento, ordine e sicurezza pubblica, protezione civile.

ART. 3 CRITERI GENERALI DEI PROGRAMMI RELATIVI ALLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

Le parti concordano che le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, saranno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Dette risorse per previsione di legge non potranno superare il 50% di quanto speso per le medesime finalità nell'anno 2009 (art.6 comma 13 L. 122/2010)

Il piano è formato sulla base delle proposte formulate dai Dirigenti, sentito il Segretario Generale, in relazione alla necessità di aggiornarsi tempestivamente in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Particolare rilievo dovrà essere dato alle necessità formative correlate al mutamento dell'incarico attribuito.

Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. In via di principio dovranno essere scelte soluzioni che riducano al massimo gli spostamenti, sì da contenere le assenze dal servizio, ma anche i costi per viaggi, vitto ed alloggio.

Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti formativi ecc.).

I dirigenti sono altresì tenuti a partecipare ai percorsi formativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa secondo le previsioni degli specifici piani e le direttive del segretario generale, nella veste di responsabile.

ART. 4 PARI OPPORTUNITÀ

E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la Dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni

ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

ART. 5 CRITERI GENERALI IN MATERIA DI BENESSERE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Le parti concordano sulla necessità di adeguare gli ambienti e le condizioni di lavoro al principio del perseguimento del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ogni tipo di occupazione. Va superata la logica dell'adempimento formale agli obblighi di legge in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, perseguendo gli obiettivi che esplicitano tale definizione, secondo quanto ribadito dalla direttiva del Ministro del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24.03.2004.

Ai fini degli adempimenti di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, i soggetti direttamente responsabili di ottemperare a tali obblighi sono i dirigenti delle articolazioni organizzative di primo livello, in quanto destinatari per delega delle funzioni di "datori di lavoro". I dirigenti possono individuare all'interno delle loro strutture soggetti responsabili, adeguatamente formati, a cui debbono essere riferiti gli obblighi specifici e le conseguenti responsabilità previsti dal D.Lgs. stesso.

Al datore di lavoro, con la collaborazione del Medico competente, spetta il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi. Tale processo, che si avvale anche del contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dovrà portare alla predisposizione di documenti di valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che possono comportare l'esposizione a rischio, l'abbattimento delle barriere architettoniche allo scopo di facilitare le attività di dipendenti disabili e l'accesso all'utenza. Di tali documenti sarà data ampia diffusione e pubblicità.

L'applicazione delle norme e la sicurezza generale dei luoghi di lavoro dovrà avvenire anche mediante un'adeguata formazione ed informazione del personale.

L'amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc, i dirigenti che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina a datore di lavoro, incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, anche ad avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 6 VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEI COMMI 3, 4 E 5 DELL'ART. 26 DEL C.C.N.L. 23.12.1999

Con riferimento all'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999, relativo al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, le parti concordano, ferma la verifica della disponibilità finanziaria:

- per quanto previsto al comma 3, le risorse storicamente destinate a tale istituto ed inseriti nei fondi 2004/2015, come da ricostruzione assunta con determinazione 641 del 24.03.2015, si intendono confermate anche per gli esercizi 2016 e 2017. Relativamente all'anno 2018 le parti tengono conto dell'atto di indirizzo assunto con deliberazione 212/G.C. del 14.12.2018 contenente un ricognizione e verifica dei servizi attivati e dai quali è dipeso un incremento delle responsabilità dirigenziali, con correlata pesatura in termini di impegno, rilevanza, risorse e livelli di responsabilità. Le parti prendono atto che, per effetto di tale ricognizione, si determina una rimodulazione delle risorse aggiuntive per un importo di € 120.000,00, in decremento di circa il 20% rispetto a quelle consolidate dal 2004
- per quanto previsto al comma 4, le parti prendono atto della non applicabilità, non essendo mai intervenuta l'apposita intesa prevista tra ARAN e Organizzazioni Sindacali;
- per quanto previsto al comma 5, le parti prendono atto che non ricorrono le condizioni per integrare il fondo, con una quota pari al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile, a parità di funzioni, di posti di organico della qualifica dirigenziale a far tempo dal 01.01.2015.

ART.7 CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'ART. 26, LETTERA E) DEL C.C.N.L. 23.12.99

In presenza, nei limiti previsti e consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di finanza pubblica, di risorse destinate ad incrementare il fondo destinato alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 23.12.1999, le stesse saranno destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

Ai Dirigenti che abbiano diritto a tali compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, verrà applicata una riduzione della retribuzione di risultato correlativamente agli importi percepiti di cui al comma 1:

- fino a € 10.000,00: non si applica alcuna decurtazione;
- oltre € 10.000,00: verrà applicata una riduzione proporzionale pari all'5% della retribuzione di risultato per ogni 5.000,00 € di compenso derivante dalla disciplina di cui al comma 1.

ART. 8 CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le parti prendono atto ed approvano l'allegata tabella, contenente:

- a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per le annualità 2015/2016/2017 e 2018, dando atto che il fondo 2017 e 2018 è stato determinato in misura non eccedente il valore del fondo 2016, al netto delle poste non rilevanti, in ossequio all'articolo l'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, precisandosi che, tenuto conto dei rapporti a tempo determinato, non vi è stata alcuna variazione nel numero delle posizioni dirigenziali;
- b) La quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di quello per la retribuzione di risultato, assicurandosi una incidenza di quest'ultimo non inferiore al valore minimo del 15% previsto dal c.c.n.l. e non superiore al 25% del valore dell'indennità di posizione in godimento o riferita al ruolo rivestito ad interim

Relativamente alla graduazione delle indennità di posizione, le parti prendono atto ed approvano, per quanto di propria competenza, il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, come posto in allegato al presente accordo, precisandosi che lo stesso sostituisce quello allegato all'accordo decentrato 2009/2002 approvato con dgc 34/ del 27.06.2003.

Relativamente alla metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, le parti assumono i seguenti criteri:

- applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione 127/G.C. del 27.11.2015,
- inserimento tra gli ambiti da valutare di quello relativo all'applicazione dei piani di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa.
- inserimento di indici afferenti la qualità dei servizi resi, anche mediante rilevazioni presso gli utenti.

ART. 9 BUONI PASTO

In relazione alle previsioni dell'articolo 34 del c.c.n.l. 1998/2001, le parti prendono atto che i dirigenti hanno titolo ai buoni pasto:

- per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, come registrato dal sistema rilevazione presenza, sino a 2 per settimana;
- per ogni giornata eccedente le 2 di cui al punto precedente, nella quale la presenza pomeridiana sia necessaria per la partecipazione a riunioni di organi, a conferenze di servizi, commissioni od altri impegni istituzionali.

ART.10 NORME FINALI

Il presente accordo sostituisce quello approvato con DGC 34 del 27.06.2003, riferito al periodo 1998/2001, fatti salvi gli effetti già prodotti sino alla data di stipula del presente accordo.

Le parti si incontreranno periodicamente per monitorare l'applicazione del presente contratto, le eventuali necessità di modifiche od integrazioni ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.

Le parti si impegnano a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative, ovvero le previsioni di nuovo c.c.n.l. che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

SISTEMA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI¹

Premessa

Il presente sistema di graduazione contiene l'individuazione e la descrizione degli elementi di valutazione specificativi dei tre "macroelementi" di giudizio di seguito sinteticamente richiamati: *collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionali interne ed esterne conformemente alle indicazioni prescritte recate dall'art. 27, comma 1, del vigente C.C.N.L. 23 dicembre 1999*. Gli elementi rappresentati risultano suddivisi e raggruppati in tre corrispondenti "ordini parametrici". In particolare:

- **ordine B.1:** vi sono ricompresi gli elementi connessi alla **collocazione nella struttura**, in funzione dell'allocazione organigrammatica della posizione dirigenziale- e della dimensione gestita;
- **ordine B.2:** vi sono racchiusi gli elementi connessi alla **complessità organizzativa**, intesa, *latu sensu*, quale espressione delle criticità organizzativo-funzionali e del livello di professionalità richiesto;
- **ordine B3:** vi sono elencati gli elementi connessi alla **responsabilizzazione del ruolo**, anche con riferimento alle attività fiduciarmente delegabili alla posizione direttiva. ?

Ciascuno dei 3 elementi di valutazione, ordinati e contrassegnati dalla lettera "B", è stato scomposto in più parametri di riferimento, i quali esprimono la diversificata incidenza di ciascuno dei medesimi elementi sul concreto apprezzamento delle distinte posizioni dirigenziali, da sottoporsi a valutazione, presenti nell'ambito della complessiva struttura organizzativa d'Ente.

Il punteggio riferito ad ogni singolo parametro d'apprezzamento è espresso in valori decimali (da 1 a 10). Nell'ambito di ciascun parametro è sempre ricompreso un valore d'apprezzamento "apicale", con punteggio massimo pari a punti 10. Viceversa, il valore di minor riflesso valutativo, nell'ambito di ciascun parametro, non corrisponde necessariamente a punti 1, potendo essere anche superiore all'unità di punteggio.

Di norma, alla valutazione di ciascuna posizione dirigenziale può concorrere un unico valore d'apprezzamento, tra quelli sviluppati, assunto in relazione ad ogni singolo parametro di valutazione.

Nondimeno, limitatamente a casi del tutto eccezionali, possono cumularsi i diversi punteggi previsti in relazione ai singoli valori afferenti ad un unico parametro di valutazione; in tal caso, il punteggio totale massimamente cumulabile (somma dei valori corrispondenti a tutti i valori d'apprezzamento ricompresi nel parametro di valutazione) è pari a punti 10. Si tratta, in particolare, dei parametri di valutazione indicati *sub* B.1.5 (Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione), B.3.1 (Responsabilità verso l'esterno) e B.3.2 (Responsabilità verso l'interno), che risultano all'uopo segnalati, nel presente Quadro con l'apposizione di un asterisco (*) a fianco del relativo codice di riferimento.

Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione dirigenziale sottoposta a valutazione, corrisponde a punti 330 (ipotesi in cui la posizione dirigenziale consegua, relativamente ad ogni specifico parametro di valutazione, la massima valutazione assentita - pari a

punti 10 -, anche nelle ipotesi di punteggi cumulabili, quali descritte nel precedente capoverso).

Definizione della retribuzione di posizione:

Il fondo complessivo, destinato alla retribuzione di posizione e risultato, decurtato della percentuale destinata alla retribuzione di risultato (minimo 15%) determina l'ammontare delle risorse disponibili per la retribuzione di posizione.

Queste divise per il totale (somma dei punteggi assegnati alle singole Aree attraverso i criteri di seguito indicati) del punteggio assegnato alle posizioni dirigenziali, determina il valore punto.

Valore punto x totali parziali = indennità di posizione erogabile su base annua nel rispetto degli importi definiti dal C.C.N.L.

CRITERI E INDICATORI DI APPREZZAMENTO DELLE UNITA' DI DIREZIONE

B.1 - RIEPILOGO

Ordine degli elementi connessi alla COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

B.1.1

Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente

Esprime l'obiettivo "spessore strutturale" della posizione nel contesto dello sviluppo organizzativo dell'Ente.

B.1.2

Personale funzionalmente assegnato

Esprime, in termini quali-quantitativi, il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane

B.1.3

Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni

Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale a tipologia costante gestito dalla posizione.

B.1.4

Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione

Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti alla posizione

B.1.5

Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito

Esprime il livello di riferibilità, alla posizione esaminata, di complessivi o speciali risultati tecnico-funzionali, a fronte della più o meno ampia gestione di "spazi tattici".

B.1.6

Complessità del sistema interrelazionale gestito

Esprime lo spessore di difficoltà che la posizione implica nella composizione dei fattori produttivi, nonché dei diversificati interessi e rapporti involti a livello istituzionale.

B.1.7

Partecipazione necessaria, per attività di supporto e/o di consulenza, ad organi collegiali o stessa attività istituzionalmente resa, necessariamente, ad organi monocratici

Esprime il livello quali-quantitativo dell'attività richiesta in funzione dell'operatività degli organi istituzionali

B.2 - RIEPILOGO

Ordine degli elementi connessi alla COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

B.2.1

Attività intersettoriali gestite

Esprime il livello di polivalenza (esterna o interna) necessario per l'assolvimento delle attribuzioni connesse alla posizione, in termini professionali, organizzativi, gestionali, funzionali, cognitivi

B.2.2

Livelli di coordinamento diretto

Esprime il grado di complessità richiesto, dalla posizione, nel diretto coordinamento funzionale delle posizioni professionali immediatamente sott'ordinate (in line o in staff), o, comunque, di immediata direzione.

B.2.3

Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni

Esprime il grado di complessità strumentale di tipo gestionale e delle connesse cognizioni necessarie per l'assolvimento attributivo di posizione.

B.2.4

Strumenti di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni

Esprime il livello di complessità strumentale di tipo organizzativo e delle relative cognizioni gestionali necessari per l'assolvimento attributivo di posizione.

B.2.5

Complessità organizzativa della struttura gestita

Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di ambiti determinativi propri, sia sotto il profilo quantitativo (numerico), sia sotto quello qualitativo (professionalità, eterogeneità, autonomia decisionale, specializzazione).

B.2.6

Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni.

B.2.7

Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza

Esprime il grado di conoscenze professionali e la relativa traduzione funzionale che la posizione richiede per l'assolvimento delle attribuzioni.

B.2.8

Attività progettuali o pianificatorie necessarie per la gestione di competenza

Esprime il livello di proiezione prospettica dell'attività assolta in funzione delle esigenze gestionali ed organizzative della posizione.

B.2.9

Grado di attendibilità necessario per l'assolvimento dell'attività pianificatoria

Esprime il range di scarto tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa.

B.2.10

Grado di delegificazione nel contesto d'intervento governato

Esprime il profilo d'ampiezza dell'intervento disciplinatorio richiesto, alla posizione, in carenza di ambiti normati.

B.2.11

Attività di tipo disciplinatorio

Esprime il grado di apporto richiesto, in termini di normazione diretta o mediata, alla posizione per l'assolvimento delle attribuzioni di competenza.

B.2.12

Attività di studio e ricerca

Esprime il livello di dedizione richiesto ad attività di studio e di ricerca applicata in funzione delle attribuzioni di competenza

B.2.13

Attività d'equipe (funzioni necessarie): tipologia

Esprime il livello di impegno richiesto, alla posizione direttiva, nella gestione dei "collettivi professionali".

B.2.14

Informatizzazione ambientale e processuale inerente agli ambiti di competenza

Esprime il grado di complessità gestionale, funzionale ed organizzativa conseguente al livello di diffusione dell'automazione d'ufficio ed informatica generale nell'ambito d'intervento.

B.2.15

Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessarie per gli assolimenti di competenza

Esprime lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono, quali corollari, nuove e costanti esigenze riorganizzative della struttura gestita.

B.2.16

Numero di processi complessi gestiti

Esprime il grado di complessità gestionale, in termini di processi, intesi a rassegnare prodotti, ad elevata complessità compositiva, necessario per l'utile espletamento delle funzioni attinenti alla posizione.

B.3 - RIEPILOGO
Ordine degli elementi connessi alle
RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

B.3.1

Responsabilità verso l'esterno

Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni all'Ente.

B.3.2

Responsabilità verso l'interno

Esprime l'intensità del sistema di responsabilizzazione interna all'Ente, che presidia la posizione

B.3.3

Delegabilità passiva

Esprime l'obiettivo livello di potenziale fiduciarità connesso alla posizione direttiva, in termini di funzionalità gestibili in carenza di titolarità.

B.3.4

Livello di autonomia decisionale

Esprime il livello di discrezionalità tecnica proprio del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà optive della posizione.

B.3.5

Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione

Esprime il profilo qualitativo dell'attività determinativa tipizzata della posizione.

B.3.6

Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G.

Esprime il "peso" gestionale riguardato sotto un profilo meramente quantitativo degli interventi (o capitoli) amministrati dalla posizione.

B.3.7

Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su P.E.G.

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione direttiva.

B.1
Ordine degli elementi connessi alla
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

B.1.1

Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente

Indica l'allocazione della posizione direttiva nell'ambito organigrammatico dell'Ente, con riferimento sia al livello di apicalità rivestito, sia alla natura dei compiti (finali o strumentali) e delle attribuzioni (di line o di staff).

* * *

Esprime l'oggettivo "spessore strutturale" della posizione nel contesto dello sviluppo organizzativo dell'Ente.

- | | |
|---|----------|
| - Preposizione a <u>massima struttura</u> | punti 10 |
| - Preposizione a <u>media struttura</u> | punti 7 |
| - Preposizione a <u>struttura di base</u> | punti 4 |

B.1.2

Personale funzionalmente assegnato

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive qualifiche funzionali d'iscrizione).

* * *

Esprime, in termini quali-quantitativi, il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane.

Ai fini della equa quantificazione quali-quantitativa, si terrà conto della dotazione assegnata, con una incidenza differenziata per categoria: A:0,5; B:0,75; C: 1,00; D1:1,25; D3: 1,50

- | | | |
|----------------------|---------------------------|----------|
| - Cat. D - C - B - A |fino a 15 unità | punti 2 |
| - Idem come sopra | tra 16 e 25 unità | punti 4 |
| - Idem come sopra | tra 26 e 35 unità | punti 7 |
| - Idem come sopra | i oltre le 35 unità | punti 10 |

B.1.3

Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni

Apprezza l'intensità del profilo rivestito, dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.

* * *

Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale a tipologia costante gestito dalla posizione.

- | | |
|--|----------|
| - Relazioni permanenti con soggetti esterni <u>ed</u> interni di <u>elevata</u> complessità gestionale | punti 10 |
| - Relazioni permanenti con soggetti esterni <u>ed</u> interni di <u>modesta</u> complessità gestionale | punti 8 |
| - Relazioni permanenti con soggetti esterni <u>od</u> interni di <u>elevata</u> complessità gestionale | punti 6 |
| - Relazioni permanenti con soggetti esterni <u>od</u> interni di <u>modesta</u> complessità gestionale | punti 3 |

B.1.4 (*)

Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione

Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni da assolversi nella posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna).

* * *

Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente *diversificate, afferenti alla posizione.*

- | | |
|---|---------|
| - Funzione caratterizzante di tipo <u>gestionale/funzionale</u> | punti 2 |
| - Funzione caratterizzante di tipo <u>organizzativo</u> | punti 2 |
| - Funzione caratterizzante di tipo <u>progettuale</u> | punti 2 |
| - Funzione caratterizzante di tipo <u>erogativo esterno</u> | punti 2 |
| - Funzione caratterizzante di tipo <u>erogativo interno</u> | punti 2 |

(*) profili cumulabili

B.1.5

Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione direttiva nell'azione strategica dell'Ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate, nell'ambito dell'azione medesima.

* * *

Esprime il livello di riferibilità, alla posizione esaminata, di complessivi o speciali risultati tecnico-funzionali, a fronte della più o meno ampia gestione di "spazi tattici".

- | | |
|---|----------|
| - Livello di <u>elevato</u> rilievo strategico | punti 10 |
| - Livello di <u>medio</u> rilievo strategico | punti 7 |
| - Livello di <u>limitato</u> rilievo strategico | punti 4 |

B.1.6

Complessità del sistema interrelazionale gestito

Determina la complessità dell'articolazione funzionale ed organizzativa della struttura gestita, in relazione all'attività di coordinamento e di composizione necessaria tra le professionalità e le risorse in genere a disposizione ed in funzione del livello di rilevanza strategica del ruolo e delle esigenze di interrelazione con altri organi istituzionali.

* * *

Esprime lo spessore di difficoltà che la posizione implica nella composizione dei fattori produttivi, nonché dei diversificati interessi e rapporti involti a livello istituzionale.

- | | |
|---|----------|
| - Sistema interrelazionale di tipo <u>complesso</u> ,
per professionalità implicate e rilevanza strategica,
con <u>molteplici</u> soggetti istituzionali e produttivi | punti 10 |
| - Sistema interrelazionale di tipo <u>complesso</u> ,
per professionalità implicate e rilevanza strategica,
con <u>limitato numero</u> di soggetti istituzionali e produttivi | punti 7 |
| - Sistema interrelazionale di tipo <u>semplice</u> ,
per professionalità implicate e rilevanza strategica,
con <u>uno o più</u> soggetti istituzionali e produttivi | punti 3 |

B.1.7

Partecipazione necessaria, per attività di supporto e/o di consulenza, ad organi collegiali o stessa attività istituzionalmente resa, necessariamente, ad organi monocratici

Focalizza il grado di apporto, assorbimento e coinvolgimento, richiesto, alla posizione direttiva, in attività proprie dell'ambito funzionale di altri organi istituzionali.

* * *

Esprime il livello quali-quantitativo dell'attività richiesta in funzione dell'operatività degli organi istituzionali.

- Supporto e partecipazione ai lavori di organi istituzionali in misura superiore al 30 % dell'attività prestata punti 10
- Supporto e partecipazione ai lavori di organi istituzionali in misura superiore al 20 % dell'attività prestata punti 7
- Supporto e partecipazione ai lavori di organi istituzionali in misura superiore al 10 % dell'attività prestata punti 4
- Supporto e partecipazione ai lavori di organi istituzionali in misura pari o inferiore al 10 % dell'attività prestata punti 2

Ordine degli elementi connessi alla COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

B.2.1

Attività intersettoriali gestite

Delinea il grado di coinvolgimento della posizione direttiva in attività multisettoriali, con effetto esterno o interno.

* * *

Esprime il livello di polivalenza (esterna o interna) necessario per l'assolvimento delle attribuzioni connesse alla posizione, in termini professionali, organizzativi, gestionali, funzionali, cognitivi.

- | | |
|---|----------|
| - Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>esterno</u> con <u>rilevante</u> coinvolgimento multisettoriale | punti 10 |
| - Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>esterno</u> con <u>modesto</u> coinvolgimento multisettoriale | punti 8 |
| - Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>interno</u> con <u>rilevante</u> coinvolgimento multisettoriale | punti 5 |
| - Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>interno</u> con <u>modesto</u> coinvolgimento multisettoriale | punti 3 |

B.2.2

Livelli di coordinamento diretto

Specifica la complessità della gestione diretta delle risorse umane a disposizione, segnatamente per quanto attiene al relativo livello di professionalizzazione ed alla quantità e tipologia delle funzionalità espresse.

* * *

Esprime il grado di complessità richiesto, dalla posizione, nel diretto coordinamento funzionale delle posizioni professionali immediatamente sott'ordinate (in line o in staff), o, comunque, di immediata direzione.

- | | |
|--|----------|
| - Livelli di funzionalità <u>direttiva molteplici</u> ed <u>eterogenei</u> | punti 10 |
| - Livelli di funzionalità <u>direttiva limitati</u> ed <u>eterogenei</u> | punti 9 |
| - Livelli di funzionalità <u>direttiva molteplici</u> ed <u>omogenei</u> | punti 8 |
| - Livelli di funzionalità <u>direttiva limitati</u> ed <u>omogenei</u> | punti 7 |
| - Livelli di funzionalità <u>non direttiva molteplici</u> ed <u>eterogenei</u> | punti 6 |
| - Livelli di funzionalità <u>non direttiva limitati</u> ed <u>eterogenei</u> | punti 5 |
| - Livelli di funzionalità <u>non direttiva molteplici</u> ed <u>omogenei</u> | punti 4 |
| - Livelli di funzionalità <u>non direttiva limitati</u> ed <u>omogenei</u> | punti 2 |

B.2.3

Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni

Riporta le esigenze dotazionali della struttura gestita, con riguardo sia alla complessità degli strumenti, sia alla loro eventuale straordinarietà.

* * *

Esprime il grado di complessità strumentale di tipo gestionale e delle connesse cognizioni necessarie per l'assolvimento attributivo di posizione.

- | | |
|---|----------|
| - Strumenti di gestione <u>ordinari</u> di <u>modesta</u> complessità | punti 3 |
| - Strumenti di gestione <u>ordinari</u> di <u>elevata</u> complessità | punti 5 |
| - Strumenti di gestione <u>straordinari</u> di <u>modesta</u> complessità | punti 7 |
| - Strumenti di gestione <u>straordinari</u> di <u>elevata</u> complessità | punti 10 |

B.2.4

Strumenti di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni

Riferisce gli apporti organizzativi necessari alla struttura gestita, con riguardo sia alla loro complessità, sia alla loro eventuale straordinarietà.

Esprime il livello di complessità strumentale di tipo organizzativo e delle relative cognizioni gestionali necessari per l'assolvimento attributivo di posizione.

- Strumenti di organizzazione ordinari di modesta complessità punti 3
- Strumenti di organizzazione ordinari di elevata complessità punti 5
- Strumenti di organizz.ne straordinari di modesta complessità punti 7
- Strumenti di organizz.ne straordinari di elevata complessità punti 10

B.2.5

Complessità organizzativa della struttura gestita

Sottolinea, in termini quali-quantitativi, la presenza, nella struttura di preposizione, di centri decisionali dotati di elevato grado di autonomia determinativa, anche con riferimento all'eventuale eterogeneità delle competenze loro assegnate.

Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di ambiti determinativi propri, sia sotto il profilo quantitativo (numerico), sia sotto quello qualitativo (professionalità, eterogeneità, autonomia decisionale, specializzazione).

- Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei punti 10
- Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei punti 8
- Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei punti 6
- Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei punti 4
- Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento punti 2

B.2.6

Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni

Mostra la natura delle nozioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.): incrementa la valutazione del ruolo il necessario possesso di cognizioni interdisciplinari.

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni.

- Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.) punti 10
- Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro punti 6
- Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo punti 1

B.2.7

Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza

Osserva il livello di specializzazione richiesto nelle cognizioni rilevate sub B.2.8.

Esprime il grado di conoscenze professionali e la relativa traduzione funzionale che la posizione richiede per l'assolvimento delle attribuzioni.

- Livello cognitivo ed applicativo di elevatissima special.ne punti 10
- Livello cognitivo ed applicativo di elevata specializzazione punti 7
- Livello cognitivo ed applicativo di modesta specializzazione punti 4
- Livello cognitivo ed applicativo di non significativa special.ne
(quale livello cognitivo ed applicativo generale) punti 1

B.2.8

Attività progettuali o pianificatorie necessarie per la gestione di competenza

Monitora il grado di programmazione e progettualità necessario per l'assolvimento dei compiti, in relazione al livello di dinamicità delle attività di competenza.

Esprime il livello di proiezione prospettica dell'attività assolta in funzione delle esigenze gestionali ed organizzative della posizione.

- Attività progettuali di elevato contenuto pianificatorio
e ad assolvimento dinamico di tipo costante punti 10
- Attività progettuali di modesto contenuto pianificatorio
e ad assolvimento dinamico di tipo costante punti 8
- Attività progettuali di elevato contenuto pianificatorio
e ad assolvimento dinamico di tipo occasionale punti 5
- Attività progettuali di modesto contenuto pianificatorio
e ad assolvimento dinamico di tipo occasionale punti 2

B.2.9

Grado di attendibilità necessario per l'assolvimento dell'attività pianificatoria

Indica il livello di precisione richiesto nella performance, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni erogate.

Esprime il range di scarto tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa.

- Grado di attendibilità elevatissimo (da 85 a 100 %) punti 10
- Grado di attendibilità elevato (da 70 a 84 %) punti 8
- Grado di attendibilità modesto (da 55 a 69 %) punti 5
- Grado di attendibilità limitatamente significativo (sino a 54 %) punti 2

B.2.10

Grado di delegificazione nel contesto d'intervento governato

Individua, in termini percentuali, il livello di delegificazione delle materie curate nell'ambito operativo assegnato alla posizione direttiva: a più elevata delegificazione - comportante, in capo al dirigente, autonomo impegno disciplinatorio delle attività di competenza - corrisponde un'incrementale valutazione del ruolo rivestito. Si veda, a complemento, il successivo elemento valutativo sub B.2.14.

* * *

Esprime il profilo d'ampiezza dell'intervento disciplinatorio richiesto, alla posizione, in carenza di ambiti normati.

- | | | |
|---|---|----------|
| - | Grado di delegificazione <u>elevatissimo</u> (da 80 a 100 %) | punti 10 |
| - | Grado di delegificazione <u>rilevante</u> (da 50 a 79 %) | punti 7 |
| - | Grado di delegificazione <u>modesto</u> (da 30 a 49 %) | punti 4 |
| - | Grado di deleg. <u>limitatamente significativo</u> (inferiore a 30 %) | punti 2 |

B.2.11

Attività di tipo disciplinatorio

Rileva, in termini percentuali, l'intensità dell'impegno disciplinatorio richiesto, alla posizione direttiva, rispetto alla complessiva attività d'ufficio.

* * *

Esprime il grado di apporto richiesto, in termini di normazione diretta o mediata, alla posizione per l'assolvimento delle attribuzioni di competenza.

- | | | |
|---|--|----------|
| - | Attività disciplinatoria di <u>rilevante</u> intensità (50 % e oltre) | punti 10 |
| - | Attività disciplinatoria di <u>modesta</u> intensità (da 30 a 49 %) | punti 7 |
| - | Attività disciplinatoria di <u>limitatissima</u> intensità (sino a 29 %) | punti 3 |

B.2.12

Attività di studio e ricerca

Evidenzia, in termini percentuali, l'attività di studio e ricerca necessariamente svolta per la cura e l'assolvimento dei compiti assegnati alla posizione direttiva, rispetto alla complessiva attività d'ufficio.

* * *

Esprime il livello di dedizione richiesto ad attività di studio e di ricerca applicata in funzione delle attribuzioni di competenza

- | | |
|--|----------|
| - Attività di studio e ricerca di <u>elevata</u> intensità (50 % e oltre) e <u>rilevante</u> professionalità | punti 10 |
| - Attività di studio e ricerca di <u>modesta</u> intensità (da 30 a 49 %) e <u>rilevante</u> professionalità | punti 8 |
| - Attività di studio e ricerca di <u>elevata</u> intensità (50 % e oltre) e <u>modesta</u> professionalità | punti 7 |
| - Attività di studio e ricerca di <u>modesta</u> intensità (da 30 a 49 %) e <u>modesta</u> professionalità | punti 6 |
| - Attività di studio e ricerca di <u>limitatissima</u> intensità (sino al 29 %) e <u>modesta</u> profess.tà | punti 5 |
| - Attività di studio e ricerca di <u>modesta</u> intensità (da 30 a 49 %) e <u>limitatissima</u> profess.tà | punti 4 |
| - Attività di studio e ricerca di <u>limitatissima</u> intensità (sino a 29 %) e <u>limitatissima</u> profess.tà | punti 2 |

B2.13

Attività d'equipe (funzioni necessarie): tipologia

Delinea l'intensità e la qualità dell'attività di gruppo, necessariamente svolta in funzione dei compiti assegnati.

* * *

Esprime il livello di impegno richiesto, alla posizione direttiva, nella gestione dei "collettivi professionali".

- | | |
|--|----------|
| - Attività di gruppo di <u>rilevante</u> entità <u>permanentemente</u> assolta | punti 10 |
| - Attività di gruppo di <u>rilevante</u> entità <u>occasionalmente</u> assolta | punti 8 |
| - Attività di gruppo di <u>modesta</u> entità <u>permanentemente</u> assolta | punti 6 |
| - Attività di gruppo di <u>modesta</u> entità <u>occasionalmente</u> assolta | punti 4 |
| - Attività di gruppo di <u>lievissima</u> entità | punti 1 |

B.2.14

Informatizzazione ambientale e processuale inerente agli ambiti di competenza

Valuta l'esigenza di meccanizzazione informatica delle attività svolte, espressa in percentuale: a più elevata necessità di informatizzazione corrisponde, in capo alla posizione direttiva considerata, un maggior impegno organizzativo generale.

* * *

Esprime il grado di complessità gestionale, funzionale ed organizzativa conseguente al livello di diffusione dell'automazione d'ufficio ed informatica generale nell'ambito d'intervento.

- Grado di informatizzazione ambientale e processuale da 80 a 100 % punti 10
- Grado di informatizzazione ambientale e processuale da 50 a 79 % punti 8
- Grado di informatizzazione ambientale e processuale da 30 a 49 % punti 6
- Grado di informatizzazione ambientale e processuale inferiore a 30 % punti 2

B.2.15

Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessarie per gli assolimenti di competenza

Consiste nella rilevazione quantitativa delle esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale.

* * *

Esprime lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono, quali corollari, nuove e costanti esigenze riorganizzative della struttura gestita.

- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento costanti ed estese punti 10
- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento costanti e limitate punti 8
- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento occasionali ed estese punti 6
- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento occasionali e limitate punti 4
- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento non significative punti 1

B.2.16

Numero di processi complessi gestiti

Quantifica numericamente dei percorsi procedurali complessi (quali, esemplificativamente, quelli fisici a formazione progressiva) gestiti dalla posizione direttiva.

* * *

Esprime il grado di complessità gestionale, in termini di processi, intesi a rassegnare prodotti, ad elevata complessità compositiva, necessario per l'utile espletamento delle funzioni attinenti alla posizione.

- Numero di procedimenti complessi gestiti superiore a 30 punti 10
- Numero di procedimenti complessi gestiti da 15 a 29 punti 7
- Numero di procedimenti complessi gestiti da 5 a 14 punti 4
- Numero di procedimenti complessi gestiti inferiore a 5 punti 1

**Ordine degli elementi connessi alle
RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE**

B.3.1 (*)

Responsabilità verso l'esterno

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione direttiva nell'azione svolta verso l'esterno.

* * *

Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni all'Ente.

- | | |
|---|---------|
| - Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare | punti 4 |
| - Responsabilità civile | punti 3 |
| - Responsabilità penale | punti 3 |

(*) profili cumulabili

B.3.2 (*)

Responsabilità verso l'interno

Monitora i profili di responsabilità, tipologicamente distinti, cui risulta esposta la posizione direttiva nell'azione svolta verso l'interno.

* * *

Esprime l'intensità del sistema di responsabilizzazione interna all'Ente, che presidia la posizione

- | | |
|---|---------|
| - Responsabilità di risultato | punti 3 |
| - Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare | punti 3 |
| - Responsabilità civile | punti 2 |
| - Responsabilità penale | punti 2 |

(*) profili cumulabili

B.3.3

Delegabilità passiva

Determina il grado di rilevanza delle attività passivamente delegabili, alla posizione in osservazione, con effetti rivolti sia verso l'esterno, che verso l'interno.

* * *

Esprime l'obiettivo livello di potenziale fiduciarità connesso alla posizione direttiva, in termini di funzionalità gestibili in carenza di titolarità.

- | | |
|--|----------|
| - Preponderanza di attività delegabili a <u>rilevante</u> effetto <u>esterno</u> | punti 10 |
| - Preponderanza di attività delegabili a <u>limitato</u> effetto <u>esterno</u> | punti 7 |
| - Preponderanza di attività delegabili ad effetto <u>interno</u> | punti 3 |

B.3.4

Livello di autonomia decisionale

Focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione proprio della posizione direttiva, avuto riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati e dalle direttive impartite dagli organi gerarchicamente o funzionalmente sovraordinati.

* * *

Esprime il livello di discrezionalità tecnica proprio del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà optive della posizione.

- Autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi di massima forniti dall'organo tecnico punti 10
- Autonomia decisionale nell'ambito di direttive ed indirizzi di massima forniti dall'organo tecnico punti 8
- Autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi specifici forniti dall'organo tecnico punti 6
- Autonomia decisionale nell'ambito di direttive ed indirizzi specifici forniti dall'organo tecnico punti 4
- Autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dall'organo tecnico punti 2

B.3.5

Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione

Specifica la complessità tecnica ed il contenuto tipico determinativo degli atti monocratici di competenza della posizione direttiva.

* * *

Esprime il profilo qualitativo dell'attività determinativa tipizzata della posizione.

- Determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta punti 10
- Determinazioni di modesto contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta punti 7
- Determinazioni di contenuto e spessore qualificato con responsabilità indiretta punti 5
- Determinazioni di contenuto e spessore relativamente qualificato con responsabilità indiretta punti 3

B.3.6

Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G.

E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di bilancio assegnati, con delega o con il Piano Esecutivo di Gestione, al governo della posizione direttiva.

* * *

Esprime il "peso" gestionale riguardato sotto un profilo meramente quantitativo degli interventi (o capitoli) amministrati dalla posizione.

- Numero di capitoli (o interventi) superiore a 50 punti 10
- Numero di capitoli (o interventi) da 30 a 50 punti 8
- Numero di capitoli (o interventi) da 15 a 29 punti 6
- Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15 punti 3

B.3.7

Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su P.E.G.

E' determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli (o interventi) di cui sub B.3.6.

** * **

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa (rectius: d'intervento) svolte nell'ambito della posizione direttiva.

- Risorse gestite superiori a 20 milioni	punti 10
- Risorse gestite superiori a 10 e fino a 20 milioni	punti 8
- Risorse gestite superiori a 7 e fino a 10 milioni	punti 6
- Risorse gestite superiori a 3 e fino a 7 milioni	punti 4
- Risorse gestite superiori a 1 e fino a 3 miliardi	punti 3
- Risorse gestite inferiori a 1 milione	punti 1



COMUNE DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
QUADRIENNIO 2015/2018**

MODULO 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Da definire
Periodo temporale di vigenza		2015/2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario generale dott. Lazzaro Francesco Angelo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.L. C.S.A.
Soggetti destinatari		PERSONALE DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) .criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2015/2018 b) conferma\variazione disciplina giuridica C.C.D.I. 1998/2001
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 07.01.2019 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: non vi sono rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI in allegato al P.T.P.C.
		È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI 2015 e 2016, in corso il 2017, da farsi il 2018	
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il contratto decentrato integrativo, in esecuzione dell'atto di indirizzo espresso con deliberazione 212\G.C. del 14.12.2018, intende colmare un vuoto nella contrattazione dell'area della dirigenza risalente al lontano 2003, anno nel quale con deliberazione n.34 fu approvato un accordo riferito al quadriennio 1998/2001. Da quel momento l'unico provvedimento afferente la materia è la determinazione 6541 del 24.03.2015 che opera una ricostruzione dei fondi dal 2004 al 2014 e costituisce quello del 2015.

L'accordo si limita a disciplinare esclusivamente le materie previste e demandate a tale livello di contrattazione dal legislatore e dal contratto nazionale, limitandosi a fissare criteri generali, nel pieno rispetto delle prerogative e dell'autonomia dei dirigenti.

L'accordo pur nell'alveo dei noti vincoli di finanza pubblica riferiti al trattamento retributivo del personale ed ai fondi per il trattamento accessorio, ha inteso cogliere le opportunità legislativamente previste di coinvolgere il personale in un percorso virtuoso di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Trattasi di una sfida, ancorata all'effettivo e dimostrato raggiungimento dei risultati attese, fondamentale per rafforzare il senso di appartenenza e condivisione dei valori e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Altro elemento peculiare è relativo alla premialità individuale, sempre più legata alla performance organizzativa e supportata da un meccanismo di selettività e meritocrazia.

L'accordo è riferito ai dirigenti di ruolo, ma estende le proprie previsioni anche a quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 t.u. 267/00.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

- a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

il fondo, nella consistenza risultante dal provvedimento di costituzione riferito al 2015, viene confermato negli stessi importi per gli anni 2016 e 2017, per una consistenza complessiva pari ad € 245.208,37, di cui € 205.544,29 per trattamento di posizione ed € 39.664,08 per trattamento di risultato.

Per l'anno 2018, in adesione all'atto di indirizzo espresso dalla giunta comunale ed allo scopo di assicurare il principio di invarianza della spesa complessiva per il trattamento accessorio del

personale di comparto e della dirigenza, compresa la spesa per le posizioni organizzative, si è disposta una riduzione del 20% delle risorse aggiuntive di cui all'art. 26 c.3 c.c.n.l. 23.12.1999.

Il fondo è stato quindi ridotto ad € 215.965,81, di cui € 183.293,26 per il trattamento di posizione ed € 32.672,56 per il trattamento di risultato, nel rispetto della percentuale minima di destinazione del 15%

Si sottolinea come:

- Il fondo di cui innanzi è destinato a tutte le posizioni dirigenziali previste dalla macrostruttura dell'ente, con conseguente riacquisizione al bilancio comunale delle quote per trattamento di posizione riferite ai ruoli vacanti e/o coperti ad interim. Per questi ultimi è possibile utilizzare le sole quote teoriche di risultato.
- Il fondo presenta, maggiorazioni di cui all'articolo 26, comma 3, ormai consolidate dal 2004, come da ricognizione citata. Per il 2018 si è inteso procedere ad una ricognizione e pesatura delle fattispecie cui riferire tali maggiorazioni.
- Il fondo 2017 e 2018, assume come limite il corrispondente importo del 2016; non vi sono decurtazioni strutturali riferite al periodo 2010/2014 non essendovi stata variazione nella dotazione dirigenziale

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

l'accordo assume a riferimento il quadriennio 2015/2018, in coerenza con la durata prevista dal c.c.n.l.

Fatti salvi gli effetti già prodotti, con il nuovo accordo si intendono cessati gli effetti del precedente accordo 98/2001, approvato con DGC 43/2013.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

la percentuale di fondo riservata al risultato rispetta il limite minimo del 15%.

La valutazione dei dirigenti è legata per parte preponderante ai risultati conseguiti ed agganciati alla performance dell'ente, come da sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC 110 del 06.11.2015, modificata con DGC 127 del 27.11.2015

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

Non ricorre la fattispecie.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

devesi sottolineare il forte collegamento instaurato tra ciclo di gestione delle performance, risultato dell’ente e delle sue articolazioni e valutazione individuale dei dirigenti e di tutto il personale. Nel ciclo delle performance sono inglobati gli obblighi discendenti dal piano di prevenzione della corruzione e dal piano per l’integrità e la trasparenza.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

per quanto previsto all’articolo 26 comma 3, per l’anno 2016 il fondo è alimentato da risorse aggiuntive in ragione del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti come individuati e pesati con l’allegato prospetto, fatto proprio con l’atto di indirizzo espresso dalla giunta comunale.

Le risorse aggiuntive si presentano coerenti per dare copertura a valori di indennità di posizione corrispondenti agli effettivi livelli di complessità e responsabilità degli incarichi dirigenziali in essere.

Il contratto decentrato introduce anche un sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali per assicurare differenziazione dei trattamenti in ragione dei diversi livelli di competenze e responsabilità

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEGLI INCREMENTI DI RISORSE VARIABILI NEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI AI SENSI DELL'ARTICOLO 26 C.3 - anno 2018				
indicatori (valori da basso, medio, significativo, rilevante, elevato)				
a) Impegno da approfondire rispetto al totale dell'impegno reso	b) Attività da dedicare in relazione alle funzioni esercitate	c) Rilevanza oggettiva del servizio sull'economia produttiva della struttura	d) gestione del nuovo servizio senza incremento di risorse umane	e) livello di responsabilità connesso al nuovo servizio attivato.
criteri di pesatura				
Minima incidenza: punti 1/2- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto lievi modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	Limitata incidenza: punti 3/4- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto limitate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	Significativa incidenza: punti 5/6- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto sensibili modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	Elevata incidenza: punti 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione
SERVIZIO ATTIVATO	Descrizione sintetica del Servizio	considerazioni	giudizio complessivo	punteggio assegnato -Valori da 1 (min) a 10 (max)
GESTIONE PRATICHE U.M.A.	gestione delega regionale in materia di agricoltura: ex uffici UMA	trattasi della gestione su delega regionale sia delle pratiche di rilascio degli attestati per la fruizione di benefici, sia delle successive attività di controllo.	Significativa incidenza: punti 5/6- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto sensibili modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	6
MEDIAZIONE TRIBUTARIA	istituzione del servizio di mediazione tributaria	esame istruttorio dei ricorsi, valutazione proposte conciliative, svolgimento incontri per tentativo di mediazione	Significativa incidenza: punti 5/6- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto sensibili modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	6
NEGOZIAZIONE ASSISTITA	gestione procedure di negoziazione assistita mediante l'avvocatura comunale interna	istituto deflattivo del contenzioso, comportante una fase preliminare finalizzata al bonario componimento dei contenziosi	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	8
CONTABILITA' ARMONIZZATA	Ø Gestione a regime del nuovo sistema di contabilità, in prosecuzione della sperimentazione condotta nel precedente triennio	l'introduzione del nuovo sistema di contabilità, comportante una completa rivisitazione delle procedure e riorganizzazione degli uffici con nuovi adempimenti	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	8
ENTE CAPOFILA PIANO SOCIALE DI ZONA	gestione in regime di convenzione di servizi per conto di altri enti associati, con connesso recupero al bilancio comunale di conseguenti risorse economiche	come ente capofila spetta la gestione del coordinamento, dell'ufficio di piano, delle risorse finanziarie, proprie e trasferite, delle procedure di affidamento, delle erogazioni di servizi e prestazioni	Elevata incidenza: punti 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	10
RIORGANIZZAZIONE PER FRONTEGGIARE LA RIDUZIONE DI PERSONALE	Ø percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, e di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, per fronteggiare la progressiva riduzione di personale	nel periodo 2000/2017 il personale di ruolo si è ridotto di molte unità, sia pure a fronte di un incremento di attività e prestazioni, dovuto all'evoluzione del quadro normativo e regolamentare, sia in termini di numero di adempimenti che di complessità degli stessi. La stessa evoluzione tecnologica, per quanto resa possibile dai modesti investimenti nel settore, non possono nascondere il profondo lavoro di riassetto organizzativo e gestionale finalizzato a massimizzare la produttività di impiego delle risorse umane e strumentali	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	8
CICLO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	Ø introduzione dei piani per la prevenzione della corruzione e per la integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;	istituzione ufficio gestione richieste accesso civico ordinario e generalizzato; gestione sezione amministrazione trasparente sito web; gestione situazioni inconfiribilità/incompatibilità, PTPCP	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	8

CICLO PERFORMANCE DELLA	Ø Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestione del ciclo di gestione delle performance	attività di regolamentazione, creazione strutture di supporto, definizione metodologie specifiche	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	8
SISTEMA CONTROLLI INTERNI	introduzione del nuovo sistema di controlli interni	attività di regolamentazione, creazione strutture di supporto, definizione metodologie specifiche	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	8
AUTORIZZAZIONI PAESAGGISTICHE - VIA - VAS	Ø Gestione delle deleghe regionali in tema di autorizzazioni paesaggistiche ed ambientali	il Comune ha allestito strutture dedicate per la gestione su delega della regione puglia, delle funzioni in materia di autorizzazione paesaggistica e di valutazione ambientale. Trattasi di prestazioni di elevata qualificazione e specializzazione, con gestione di procedure complesse ed articolate, anche in questo caso di è provveduto con risorse già presenti	Elevata incidenza: punti 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	10
GESTIONE ATTIVITA' ACCERTAMENTO E RECUPERO TRIBUTI	Ø Reinternalizzazione gestione T.A.R.S.U. e tributi minori	La pregressa gestione esternalizzata della TARSU e tributi minori è stata oggetto di ripensamento e riacquisizione presso gli uffici tributi dell'ente, con notevole ed evidente risparmio per aggi e compensi, ma anche inutibili complessità organizzative e gestionali per la costruzione dell'apparato necessario a fronteggiare	Elevata incidenza: punti 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	10
GESTIONE DEMANIO MARITTIMO	gestione su delega funzioni amministrative in tema di demanio marittimo	gestione procedure di rinnovo concessioni, predisposizione piano delle coste, gare per nuove concessioni	Elevata incidenza: punti 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	10
				100
			percentuale complessiva incremento del FONDO	125,00

COMUNE DI TRANI
Provincia di Barletta Andria Trani

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
2015/2018**

MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

il fondo complessivamente disponibile è stato quantificato e determinato con determinazione 641 del 24,03,2015 per il 2015 e determinazione 2236/r.g. del 19,12,2018 per il 2016, 2017 e 2018

Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
DESCRIZIONE	Importi in euro				
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. A) (POSIZIONE E RISULTATO DI TUTTE LE FUNZIONI DIRIGENZIALI PER L'ANNO 1998 SULLA BASE DEI CCNL PRECEDENTI)	77.238,92	77.238,92	77.238,92	77.238,92	77.238,92
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. B)					
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. C)					
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. D) = 1,25% monte salari dirigenza anno 1997 - (INCREMENTO A VALERE DALL'ANNO 2000)	1.472,53	1.472,53	1.472,53	1.472,53	1.472,53
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT.F) decentramento e delega di funzioni					
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. G) RIA e MAT.EC. Dirigenti cessati dall' 1.01.1998	2.568,40	2.568,40	2.568,40	2.568,40	2.568,40
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. I)					
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 2 = 1,2 %monte salari dirigenza anno 1997	1.413,62	1.413,62	1.413,62	1.413,62	1.413,62
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 3 (risorse per retribuzione di posizione - delibera di G.C. n.34/2003)	116.251,04	116.251,04	116.251,04	116.251,04	94.000,00
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 3 (risorse per retribuzione di risultato - delibera di G.C. n.34/2003)	32.991,52	32.991,52	32.991,52	32.991,52	26.000,00
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 4					
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 5					
CCNL 12.02.02 ART. 1, COMMA 3, L. E (RIDUZIONE FONDO € 3.356,97* OGNI UNITA'	-20.141,82	-20.141,82	-20.141,82	-20.141,82	-20.141,82
CCNL 22/02/2006 ART.23 COMMA 1 (AUMENTO € 520 RETR.POSIZIONE)	3.120,00	3.120,00	3.120,00	3.120,00	3.120,00
CCNL 22/02/2006 ART.23, COMMA 3 (AUMENTO 1,66% MONTE SALARI ANNO 2001 - POSIZ. E RIS.)	3.527,68	3.527,68	3.527,68	3.527,68	3.527,68
CCNL 14/05/2007 ART. 4, COMMA 1 (€ 572,00 incremento retribuzione posizione)					
CCNL 14/05/2007 ART. 4, COMMA 2 (€ 1.144 incremento retribuzione POSIZIONE posti NON coperti)	6.864,00	6.864,00	6.864,00	6.864,00	6.864,00
CCNL 14/05/2007 ART. 4, COMMA 4 (0,89% MONTE SALARI ANNO 2003 A VALERE DAL 2006)	2.534,58	2.534,58	2.534,58	2.534,58	2.534,58
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 1 (€ 478,40 RETRIBUZIONE POSIZIONE)	2.392,00	2.392,00	2.392,00	2.392,00	2.392,00
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 2 (€ 478,40 RETRIBUZIONE POSIZIONE posti NON coperti)	478,40	478,40	478,40	478,40	478,40
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 4 (1,39% MONTE SALARI DIRIGENZA ANNO 2005 X ANNO 2007)					
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 4 (1,78% MONTE SALARI ANNO 2005 PER ANNO 2008)	8.079,03	8.079,03	8.079,03	8.079,03	8.079,03
CCNL 22/02/2010 ART. 17 (DESTINATO AL FINANZIAMENTO DEL RISULTATO)					
CCNL 3.08.2010 ART.5 COMMA 1 (€ 611,00 ANNUI DALL'ANNO 2009 per incremento retribuzione posizione)	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00
CCNL 3.08.2010 ART.5 COMMA 2 (€ 611,00 ANNUI DALL'ANNO 2009 per incremento retribuzione di posizione posti NON coperti)	611,00	611,00	611,00	611,00	611,00
CCNL 3.08.2010 ART.5 COMMA 4 (0,73% MONTE SALARI DIRIGENZA ANNO 2007 DESTINATO AL FINANZIAMENTO DEL RISULTATO)	2.752,48	2.752,48	2.752,48	2.752,48	2.752,48
Riduzioni del fondo (art.9, comma 2-bis L. n.122/2010)					
TOTALE COSTITUZIONE FONDO (TOT)	245.208,37	245.208,37	245.208,37	245.208,37	215.965,81
trattamento di posizione - max 85%	39.664,08	39.664,08	39.664,08	39.664,08	32.672,56
trattamento di risultato - non inferiore al 15%	205.544,29	205.544,29	205.544,29	205.544,29	183.293,26
dirigenti di ruolo in servizio			3	2	2
dirigenti a tempo determinato in servizio			1	2	2

MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

compensi incentivanti per progettazione interna	€ 0,00	
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>		€ 0,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

indennità di posizione	€ 205.544,29	
indennità di risultato	€ 39.664,08	
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ -	
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>		€ 245.208,37

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare	€ -	
- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità)	€ -	
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>		€ -

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 0,00	
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 245.208,37	
c) totale Sezione III – Mod. II	€ -	
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>		€ 245.208,37

Sezione V – Destinazioni portate all'esterno del fondo

	€ 0,00
TOTALE A PAREGGIO	€ 245.208,37

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

il fondo rispetta i limiti normativi e contrattuali, costituendo la mera riproposizione di quelli degli anni precedenti. L'ente ha rispettato il pareggio di bilancio ed i vincoli in tema di contenimento della spesa per il personale.

MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

compensi incentivanti per progettazione interna	€ 0,00	
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>		€ 0,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

indennità di posizione	€ 183.293,26	
indennità di risultato	€ 32.672,56	
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ -	
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>		€ 215.965,81

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare	€ -	
- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità)	€ -	
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>		€ -

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 0,00	
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 215.965,81	
c) totale Sezione III – Mod. II	€ -	
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>		€ 215.965,81

Sezione V – Destinazioni portate all'esterno del fondo

		€ 0,00
TOTALE A PAREGGIO		€ 215.965,81

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

il fondo rispetta i limiti normativi e contrattuali, costituendo la mera riproposizione di quelli degli anni precedenti. L'ente ha rispettato il pareggio di bilancio ed i vincoli in tema di contenimento della spesa per il personale.
--

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE
--

	ANNO 2015/2017 ANNO 2018	
a) risorse storiche consolidate:	€ 116.107,63	€ 116.107,63
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€ -	€ -
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ -	€ -
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa)	-€ 20.141,82	-€ 20.141,82
<i>Totale risorse stabili</i>	€ 95.965,81	€ 95.965,81
a) risorse variabili	€ 149.242,56	€ 120.000,00
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
c) decurtazioni fondo parte variabile	€ -	€ -
<i>Totale risorse variabili</i>	€ 149.242,56	€ 120.000,00
<i>Totale generale risorse</i>	€ 245.208,37	€ 215.965,81

MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Ai fini della costituzione del fondo vi è un costante monitoraggio sull'andamento della spesa per il personale e sulla applicazione dei diversi istituti premiali. E' stato elaborato un prospetto analitico di monitoraggio e controllo della spesa del personale che consente la periodica verifica dei tetti di spesa. Nello specifico, a parte le risorse stabili e continuative, il fondo presenta risorse variabili legate a specifiche previsioni di legge ed alimentate da introiti esterni.

In corso di esercizio vi è monitoraggio costante e continuo sul rispetto del pareggio di bilancio, sul rispetto dei tetti per la spesa del personale, sull'andamento occupazionale e su ogni altro vincolo che possa incidere sui trattamenti accessori contrattati.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

il fondo è soggetto a continuo monitoraggio e verificato sia in corso d'esercizio sia prima del termine dello stesso; in particolare le risorse variabili sono rese disponibili ed utilizzabili solo previa verifica di tutti i presupposti di legge

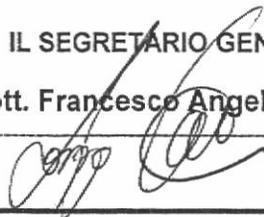
Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

si è già detto che le risorse variabili sono soggette a preventive verifiche sulla loro sussistenza e disponibilità all'interno del bilancio di previsione. Anche per le risorse stabili vi è una preventiva verifica sulla loro allocazione in bilancio e sulla effettiva disponibilità.

Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge.

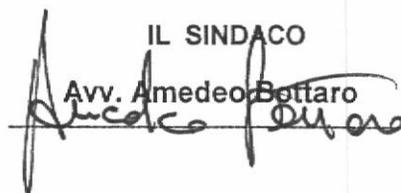
IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Francesco Angelo Lazzaro



IL SINDACO

Avv. Amedeo Bottaro



N° 2190 reg. public.

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è affissa all'albo Pretorio dal 17 GEN 2019 al 1 FEB 2019 per

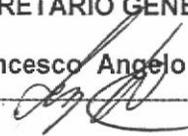
15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato col D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, contestualmente comunicata ai Capi Gruppo Consiliari.

Trani, 17 GEN 2019



IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Francesco Angelo Lazzaro



Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile: (art. 134 comma 4 del D.lgs. 267 18.8.2000)
 è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;
(art. 134 comma 3 del D.lgs. 267 18.8.2000)

Trani, 17 GEN 2019



IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Francesco Angelo Lazzaro

