

ARTICOLO 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

~~Dalla data del 01.01.2018 che la delibera di approvazione della nuova macrostruttura dell'Ente indicherà quale inizio della decorrenza giuridica della macrostruttura stessa,~~ la retribuzione di posizione viene determinata, tenendo conto dei parametri indicati al comma 1 dell'art. 45 del CCRL 29/02/2008 e nei limiti delle risorse di cui all'art. 47 del CCRL 29/02/08, nei seguenti valori economici annui lordi per tredici mensilità:

A) euro 22.000,00

B)

da punti 0 a punti ~~40~~, **15**, estremi compresi, euro 33.500,00.-;
da punti ~~45~~ **20** a punti 30, estremi compresi, euro 40.000,00.-;
da punti 35 a punti ~~50~~, **45**, estremi compresi, euro 44.000,00.-;
da punti 50 a punti 55, estremi compresi, euro 48.000,00.-;
oltre i ~~55~~ **60** punti, estremo compreso, euro 52.000,00.-

C) euro 67.500,00.-

che vengono applicati rispettivamente a ciascuna delle seguenti categorie di posizioni:

A) Posizioni dirigenziali di consulenza, studio e ricerca; posizioni dirigenziali di unità di progetto senza direzione di struttura; posizioni dirigenziali con funzioni ispettive.

B) Posizioni dirigenziali di servizio o unità di progetto con direzione di struttura secondo il punteggio riportato in applicazione del metodo di graduazione delle posizioni di cui al verbale di concertazione del 30 gennaio 2012 recepito con deliberazione n. 64 del 27 febbraio 2012 che viene riconfermato.

C) Posizioni dirigenziali di Area.

Il sistema per la pesatura di tutte le posizioni dirigenziali presenti nell'ente e appartenenti alla categoria B (Posizioni dirigenziali di servizio o unità di progetto con direzione di struttura) è descritto nell'allegato A) ~~al verbale di concertazione del 30/01/2012 recepito con deliberazione giunta n. 64/2012, parte integrante dello stesso.~~

L'applicazione del sistema di cui sopra è curata dal Dirigente apicale dell'Ente, sentiti, il Vice Segretario Generale e il Dirigente delle Risorse Umane, previa apposita Conferenza dei Dirigenti qualora la graduazione riguardi un numero di posizioni equivalenti ad almeno un terzo delle posizioni dirigenziali di categoria B previste nella struttura.

La procedura di pesatura può essere attivata in occasione di significative variazioni organizzative che comportino mutamento delle attribuzioni di funzioni alle posizioni dirigenziali.

Viene fatta salva l'applicazione del valore minimo della retribuzione di posizione stabilita per la tipologia di posizione di che trattasi dai CCRLLLLL.

Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 3, comma 2.

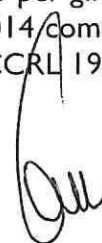

~~Entro il mese di ottobre 2017, l'Amministrazione si impegna a modificare il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali dando rilievo alla variazione degli elementi generali di contesto ed a nuovi ambiti di intervento, anche mediante l'introduzione di valori economici intermedi, a valere dall'anno 2018.~~

24 NOV. 2017.

ARTICOLO 5 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

1. La determinazione dell'importo della retribuzione di risultato per ciascun dirigente, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di risultato raggiunto in attuazione del sistema di valutazione del risultato.
2. Ai dirigenti spetta la retribuzione di risultato nella misura massima del 35 %, fatta salva l'applicazione dei commi successivi, del valore economico annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione specificamente attribuita a ciascuna posizione, da calcolare in proporzione al punteggio ottenuto con la valutazione annuale.
3. Gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati medesimi e quelli che non vengono assegnati a seguito delle decurtazioni di cui al comma 7 costituiscono economie di bilancio, fermo restando che venga applicato il comma 4 dell'art. 47 del CCRL 29/02/08, altrimenti tali somme vengono riportate all'anno successivo.
4. Gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati costituiscono altresì economie di bilancio soltanto se riferiti alla parte del punteggio relativo agli obiettivi e alla quota del punteggio relativo ai comportamenti inferiore all' 80 % del punteggio (che rapportato al 40% della quota che i comportamenti rappresentano rispetto agli obiettivi corrisponde a 32 punti).
5. Gli importi che si riferiscono invece alla differenza tra l'80% del punteggio relativo ai comportamenti ed il massimo, che non vengono percepiti dai singoli dirigenti valutati, costituiscono un fondo speciale da redistribuire, in proporzione al punteggio ottenuto a coloro che nella graduatoria generale di valutazione (comprensiva quindi di obiettivi e comportamenti) hanno raggiunto o superato il punteggio complessivo di 80 punti.
6. **Per l'anno 2017, i compensi percepiti dall'Amministrazione da parte del CATO, per l'attività svolta a favore dello stesso da dirigente del Comune nell'anno 2015, incrementano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, nel rispetto dei limiti previsti all'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017, e vengono attribuiti per una parte pari al 70% dell'importo, al lordo degli oneri riflessi, al medesimo dirigente che ha svolto il singolo incarico in aggiunta alla retribuzione di risultato.**
7. Qualora sia necessario apportare una riduzione delle risorse destinate alla retribuzione accessoria, per il rispetto dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 "Tremonti", come da ultimo modificato con L. n. 147/2013, la stessa verrà operata prioritariamente, con incidenza proporzionale a ciascuna voce e fino ad eventuale assorbimento totale, sulle forme di retribuzione diverse dalla retribuzione di posizione e di risultato, che rientrano nel conteggio delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti; successivamente, e prioritariamente ad altre riduzioni, in misura proporzionale sulla retribuzione di risultato di cui al precedente comma 2.
8. L'importo della retribuzione di risultato viene ridotto, per ciascun anno di riferimento, di una quota pari al 30% di quanto percepito nel medesimo anno per gli incentivi di cui all'art. 11 L.R. 14/2002 (fin quando erogabili ai sensi del D.L. n. 90/2014 come convertito con L. n. 114/2014) e per i compensi professionali di cui all'art. 63 del CCRL 19/06/03, ~~nonché di una quota pari al 10% dei compensi assembleari.~~

24 NOV. 2017






9. In caso di sostituzione di un dirigente per un periodo superiore ai 30 giorni da parte di un altro dirigente tramite l'istituto dell'interim, la retribuzione di risultato corrispondente a tale periodo spetta al dirigente sostituito e non al dirigente sostituto.

Le parti convergono da entro il mese di gennaio
2018 si ritroveranno per convenire in ordine
ad una coordinata ^{2017/18 del trattamento} ~~ripetute delle~~ ^{o c.c. n. 10} ~~previdenze~~
in relazione alle diverse situazioni che si
verificheranno negli esercizi di gestione e fronte
di pensionamenti e non correlate sostituzioni.

24 NOV. 2017

CISL FP
CGIL PPTS
ARBEZ

Dario F. J.
Angela G. P.
Giovanni R. P.

| N. | Fattori Nuovi | Contenuto | Peso |
|----|--|---|------|
| 1 | Articolazione territoriale | Il fattore valuta la difficoltà gestionale in presenza di più sedi sul territorio | |
| | | Articolazione sul territorio con più sedi | 10 |
| | | Articolazione all'esterno delle sedi | 5 |
| | | Solo una sede | 0 |
| 2 | Articolazione dell'attività | Il fattore valuta la difficoltà gestionale in presenza di un'articolazione dell'attività che interessa più strutture organizzative | |
| | | Articolazione dell'attività con diverse strutture dell'ente | 5 |
| | | Articolazione dell'attività prevalentemente interna alla struttura | 0 |
| 3 | Personale assegnato | Il fattore valuta il grado di complessità della direzione del personale effettivamente assegnato alla struttura all'inizio del periodo cui si riferisce la graduazione | |
| | | Direzione di oltre duecentoquaranta unità di personale | 15 |
| | | Direzione da centoventuno a duecentoquaranta unità di personale | 10 |
| | | Direzione da sessantuno a centoventi unità di personale | 5 |
| | | Direzione fino a sessanta unità di personale | 0 |
| 4 | Impatto diretto sull'utenza esterna | Il fattore valuta l'impatto diretto dei servizi erogati sull'utenza esterna. | |
| | | Impatto diretto sullo sviluppo del territorio | 10 |
| | | Impatto diretto sull'utenza esterna | 5 |
| | | Impatto non significativo sull'utenza esterna | 0 |
| 5 | Tipologia e diversificazione nell'attività gestionale | Il fattore valuta la tipologia di servizi, prodotti, attività, interventi caratterizzanti la posizione | |
| | | Produzione di servizi che creano valore aggiunto | 15 |
| | | Produzione di servizi notevolmente eterogenei. | 10 |
| | | Produzione di servizi prevalentemente eterogenei. | 5 |
| | | Produzione di servizi prevalentemente omogenei. | 0 |
| 6 | Complessità decisionale | Il fattore valuta il livello di discrezionalità rimesso alla posizione dirigenziale. | |
| | | Elevato grado di partecipazione alle decisioni di carattere maggiormente discrezionale attraverso la predisposizione di strumenti di regolazione e pianificazione frequente o complessa | 5 |
| | | Normale grado di discrezionalità nell'erogazione dei servizi che comporti anche il contemperamento di interessi diversi o la ricerca di soluzioni non standard | 0 |
| 7 | (Influenza sull'attività decisionale di altre posizioni) Trasversalità | Il fattore valuta la presenza di attività che incidono funzionalmente su altre posizioni dirigenziali tali da influenzarne l'attività | |
| | | Influenza su altre posizioni molto elevata | 5 |
| | | Normale grado di influenza su altre posizioni | 0 |
| 8 | Rilevanza strategica | Il fattore valuta la finalità o il livello di partecipazione alle priorità strategiche dell'ente | |
| | | Livello di coinvolgimento per l'attuazione di importanti e rilevanti linee strategiche dell'ente molto elevato | 10 |
| | | Livello di coinvolgimento per l'attuazione di importanti e rilevanti linee strategiche dell'ente elevato | 5 |
| | | Livello di coinvolgimento nelle linee strategiche non elevato | 0 |
| 9 | Tempestività di risposta | Assunzione di decisione anche in situazione di emergenza | |
| | | Elevata quantità di decisioni di emergenza | 5 |
| | | Contenuta quantità di decisione di emergenza | 0 |
| 10 | Quantità di funzioni | Il fattore valuta la quantità delle funzioni attribuite | |
| | | Elevata quantità di funzioni attribuite | 5 |
| | | Contenuta quantità di funzioni attribuite | 0 |

24 NOV. 2017

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]