



Comune di Potenza

10/20

L'anno 2023, il giorno 7 del mese di febbraio alle ore 11:50 presso la sede Comunale di Piazza Matteotti, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale nelle persone dei Signori:

Nome e Cognome		Presente
Delegazione di parte pubblica		
Dott.ssa Maria Grazia Fontana	Presidente	X
Dott. Claudio Mauro	Componente	X
Rappresentanti sindacali territoriali		
Dott.ssa Giuliana Scarano	CGIL - FP	X
	CISL - FPS	
	UIL - FPL	
	FEDIR	
Rappresentanti sindacali		
	DIREL	
Dott. Vito Di Lascio	DIRER	X
	UNSCP	
Rappresentanti sindacali aziendali		
Dott.ssa Elisa Petrone	FEDIR	

- Ordine del giorno:** 1) informazione sulle materie oggetto di confronto;
2) avvio della contrattazione collettiva integrativa.

Segretario Generale: in attuazione del CCNL Area Funzioni Locali – Sezione Dirigenti, consegna alla parte sindacale, l'elenco delle materie oggetto di confronto e di contrattazione.

Con riferimento alle materie oggetto di confronto consegna il nuovo "Sistema di misurazione delle posizioni dirigenziali", dando atto che con la consegna della suddetta documentazione si considera avviato il confronto.

Procede, quindi, a illustrare il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali. Il nuovo sistema si articola in quattro parametri di valutazione, analiticamente descritti nel documento, ai quali viene attribuito uno specifico peso definito dagli indicatori riportati nella relativa tabella sinottica. Le posizioni dirigenziali sono articolate in tre fasce, in base al punteggio assegnato dal Nucleo di Valutazione in base ai suddetti parametri di pesatura. Il Sistema prevede anche una clausola di salvaguardia nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico. Sono inoltre disciplinate la retribuzione di risultato, l'attribuzione di incarichi *ad interim* e le modalità di ripartizione del fondo per la dirigenza.

Stampa illeggibile



1/2
Firma



Comune di Potenza

Vito Di Lascio: esprime perplessità in merito all'attribuzione di uno specifico punteggio, legato alla categoria di appartenenza, alle unità di personale assegnate all'Unità di Direzione, al fine della pesatura del parametro "Complessità organizzativa". Evidenzia, infatti, che una struttura con poco personale richiede, proprio per questo, una capacità organizzativa sicuramente non inferiore a quella di una struttura che invece può fare affidamento su un numero più elevato di dipendenti.

Segretario Generale: evidenzia che il numero di dipendenti assegnato è solo uno dei fattori impiegato per definire il peso della complessità organizzativa della struttura.

Vito Di Lascio: una ulteriore criticità è rappresentata dal fatto che il nuovo sistema dovrà essere applicato anche agli anni 2021-2022, con il rischio che alla struttura sia attribuito un peso inferiore a quello attribuito precedentemente. Questo costringerebbe il dirigente a dover restituire parte della retribuzione di posizione già ricevuta, con il conseguente probabile avvio di un contenzioso con l'Amministrazione.

Giuliana Scarano: ciò che si richiede oggi ai dirigenti è la capacità di gestire il personale. Ritiene, quindi, che la capacità di organizzare le risorse umane assegnate debba essere utilizzata più per la pesatura del fattore "Responsabilità gestionale" che per la pesatura del fattore "Complessità organizzativa", tenendo conto anche delle difficoltà derivanti da eventuali carenze di personale. Chiede, inoltre, che nella descrizione degli indicatori del fattore "Livello strategico", venga maggiormente sottolineato il collegamento con i servizi erogati dall'ente in favore della collettività.

Vito Di Lascio: con riferimento al fattore "Complessità organizzativa", propone di lasciare il principio generale, valutando il numero complessivo dei dipendenti assegnati alla struttura, senza indicare uno specifico punteggio da attribuire a ciascuno di essi.

La parte datoriale concorda con le osservazioni formulate dalla parte sindacale. Il nuovo "Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali", con le modifiche apportate a seguito delle osservazioni della parte sindacale, viene approvato all'unanimità dalla delegazione trattante. Il Segretario Generale dà atto che con l'approvazione dell'allegato documento si considera concluso il confronto sul nuovo "Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali" e dà avvio alla contrattazione integrativa.

Le Parti esaminano l'ipotesi di contratto decentrato integrativo che disciplina:

- a) Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- b) Determinazione della retribuzione di risultato;
- c) Clausola di salvaguardia economica;
- d) Criteri per la determinazione di risultato - differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato;
- e) Onnicomprensività del trattamento economico;
- f) Utilizzo proventi violazione del codice della strada.

Dopo ampia discussione la delegazione trattante approva all'unanimità l'allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Alle ore 13:15, esaurita la discussione, la seduta è sciolta.





Comune di Potenza

Attuazione CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020
- Sezione Dirigenti -

SCHEDA N. 1 - MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO

- criteri per la **graduazione** delle posizioni dirigenziali
- criteri dei sistemi di valutazione delle **performance** dei dirigenti

SCHEDA N. 2 - MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- definizione di un diverso criterio di **riparto del Fondo** per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 CCNL 17.12.2020
- criteri per la determinazione della **retribuzione di risultato**: differenziazione e variabilità - art. 30 CCNL 17.12.2020
- definizione della percentuale ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un **incarico ad interim** – art. 58 CCNL 17.12.2020
- criteri e risorse per l'applicazione della **clausola di salvaguardia economica** - art. 31 CCNL 17.12.2020
- criteri delle forma di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (**onnicomprensività**) - art. 60 CCNL 17.12.2020
- quota aggiuntiva della retribuzione di risultato del **dirigente della Polizia Locale** collegata ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale - art. 59 CCNL 17.12.2020

SCHEDA N. 1 – MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO

Criteria per la graduazione delle posizioni dirigenziali

VEDI ALLEGATO A: IL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteria dei sistemi di valutazione delle performance dei dirigenti

VEDI ALLEGATO B: SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI POTENZA (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 02/04/2019)

SCHEDA N. 2 – MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a) **Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

Il fondo della dirigenza, in fase di costituzione, è ordinariamente ripartito:

- Fondo destinato alla *Retribuzione di Posizione* in misura pari all'**85%**;
- Fondo destinato alla *Retribuzione di Risultato* in misura pari al **15%**;

Fermo restando il limite massimo dell'**85%** sopra definito, la quota di fondo destinata a retribuzione di posizione è determinata annualmente, già in fase di costituzione del fondo stesso, in considerazione del numero di incarichi eventualmente assegnati ad interim. In caso di successiva attribuzione degli incarichi precedentemente ricoperti ad interim, si procederà, a consuntivo, al riproporzionamento delle retribuzioni di posizione corrisposte nel corso dell'anno e al relativo conguaglio.

Le risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato per il soddisfacimento delle finalità e secondo l'ordine di priorità di seguito riportati:

1. retribuzione di risultato degli incarichi dirigenziali ad interim, come determinata alla successiva lettera c);
2. clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL, come definita alla successiva lettera d);
3. differenziazione della retribuzione di risultato, come definita alla successiva lettera e);
4. incremento proporzionale della retribuzione di risultato di cui alle successive lettere b) e c) come determinata ad esito della differenziazione prevista al precedente punto 3.

b) **Determinazione della retribuzione di risultato - art. 58 CCNL 17.12.2020**

- **Retribuzione di risultato** incarichi dirigenziali pari al **15%** della retribuzione di posizione.

c) **Definizione della percentuale della retribuzione di risultato per incarichi ad interim**

- **Retribuzione di risultato** incarichi dirigenziali ad interim pari al **30%** della retribuzione di posizione assegnata ad interim.

d) **Clausola di salvaguardia economica - art. 31 CCNL 17.12.2020**

La percentuale della clausola di salvaguardia prevista dall'art. 31 è determinata inizialmente nella misura del 100% dell'indennità di posizione connessa al precedente incarico e comunque nei limiti delle risorse non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

e) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato - art. 30 CCNL 17.12.2020

Ai 3 dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione delle performance dirigenziali e distintamente per gli eventuali incarichi ricoperti ad interim, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, a condizione che abbiano conseguito un punteggio pari o superiore ai 9/10 del punteggio massimo conseguibile. In caso di parità di punteggio tra 2 o più dirigenti collocatisi all'ultimo posto utile previsto per la maggiorazione, l'incremento del 30% della retribuzione di risultato è ripartito proporzionalmente tra detti dirigenti.

La maggiorazione è finanziata con le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato, ivi comprese le quote della retribuzione di posizione eventualmente ancora disponibili al termine dell'anno dopo aver soddisfatto le finalità di cui alle precedenti lettere c) e d).

f) Onnicomprensività del trattamento economico – art. 60 CCNL 17.12.2020

Le risorse di cui all'art. 60 CCNL, che confluiscono nella parte variabile del fondo per la contrattazione decentrata nell'anno in cui sono accertate dall'amministrazione, saranno interamente destinate a retribuzione di risultato e ripartite nella misura dell'80% al dirigente che ha reso la prestazione e per il restante 20% al fondo.

g) Utilizzo proventi violazioni del codice della strada – art. 59 CCNL 17.12.2020

Le risorse di cui all'art. 59 CCNL, destinate all'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato in favore del dirigente della Polizia Locale, sono determinate annualmente con delibera di Giunta adottata ai sensi dell'art. 208, commi 4 e 5, del D.Lgs. 285/1992 nella misura del 2% della quota di cui al citato comma 4, riferita ai proventi rivenienti delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'amministrazione per violazioni del codice della strada. Tali risorse confluiscono nella parte variabile del fondo per la contrattazione decentrata nell'anno in cui sono accertate dall'amministrazione.