



Comune di Pordenone

SEGRETERIA GENERALE  
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE

---

# **DOCUMENTO DI DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

**CONTRATTAZIONE E CONFRONTO  
AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 10 DEL CCRL 22/05/2024**

**23 DICEMBRE 2024**



# Comune di Pordenone

SEGRETERIA GENERALE  
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE

Il giorno 23 dicembre 2024 è stato sottoscritto il “DOCUMENTO DI DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI” tra la parte pubblica e le parti sindacali – area dirigenti - così rappresentate:

## 1. La Delegazione trattante di parte pubblica costituita con deliberazione della Giunta comunale n. 377 del 6 dicembre 2023

PER LA DELEGAZIONE DI  
PARTE PUBBLICA:

23-12-2024 (f.to Giampietro Cescon)

---

(data e firma)

## 2. Le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U., così rappresentate:

PER LA DELEGAZIONE DI CGL-FP  
PARTE SINDACALE:

23-12-2024 (f.to Luca Pio Munno)

---

CISL FP F.V.G.

---

UIL-FPL

---

CISAL EE.LL. FVG

23-12-2024 (f.to Antonello Dal Ben)

---

DIREL FVG – DIRER FVG

---

(data e firma)

La preintesa è stata raggiunto al termine della riunione del 16 dicembre 2024, secondo la relazione sindacale della contrattazione e del confronto rispettivamente previsti dall'art. 6 e dall'art. 10 del CCRL 22/05/2024.

La data di firma del presente accordo, acquisita in modo disgiunto e anche con modalità digitale, è convenzionalmente individuata nella data del 23 dicembre 2024.

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale del 23 dicembre 2024 che autorizza il Presidente della delegazione trattante territoriale alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato





- pubblicazione del testo contrattuale nel sito web istituzionale dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013;
- trasmissione dei dati relativi alla rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. n. 165/2001 – Conto Annuale (Scheda Informativa e Tabella 15) – al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Sistema Statistico Nazionale (SISTAN).

Richiamato il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro sottoscritto il 22/05/2024 ed in particolare l'art. 6 e l'10 che individuano le materie oggetto rispettivamente di contrattazione e di confronto, di seguito riportate:

*“4. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:*

- a) criteri relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
- b) criteri per la correlazione della retribuzione di risultato con i compensi percepiti per l'attività di patrocinio legale;*
- c) criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate al fondo di cui all'art. 50 e utilizzo annuale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;*
- d) integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in caso di affidamento di incarichi ad interim all'interno dell'ente;*
- e) forme di salvaguardia nelle ipotesi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale con attribuzione di un nuovo incarico dirigenziale a seguito di processi di riorganizzazione;*
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;*
- g) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.”*

**1.**

*“3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 1:*

- a) criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;*
- b) criteri del sistema di valutazione della performance dei dirigenti;*
- c) linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;*
- d) criteri generali per l'elaborazione dei programmi relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;*
- e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21;*
- f) determinazione degli incrementi della retribuzione di risultato collegati alla assunzione di incarichi aggiuntivi di natura generale e trasversale in ragione dell'impegno e della responsabilità richiesti;*
- g) trasferimento o conferimento a soggetti esterni all'ente di funzioni o attività dell'Ente.”*

Dato atto che il vigente sistema di valutazione degli incarichi dirigenziali e della retribuzione di posizione è contenuto nella Delibera di Giunta 228 del 03/08/2023 che approva il documento di disciplina degli incarichi dirigenziali e della retribuzione di posizione, formulato a seguito del confronto con le OO.SS. e validato dall'O.I.V. con nota del 27/07/2023,

Precisato che la struttura organizzativa dell'Ente è stata da ultimo approvata con delibera di Giunta n. 379/2024 del 06/12/2024 che troverà decorrenza dal 1° gennaio 2025 e prevede un totale di n. 10 posizioni dirigenziali, dovuto all'accorpamento del Settore I affari generali e del Settore II Anagrafe e stato civile, nonché del Settore VII OOPP e gestione territorio e del Settore VIII Ambiente;



Visto che il CCRL del 22/05/2024 all'art. 52 ha elevato il valore della retribuzione dei Dirigenti da un valore minimo di 20.000,00 € a un valore massimo di 60.000,00 €;

Con l'incontro del 2 dicembre 2024 è stato avviato al procedimento con le OOSS sulla proposta di modifica della disciplina di graduazione degli incarichi dirigenziali della struttura organizzativa.

## **PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, (compresa la dotazione organica aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni in quanto incardinata nella struttura dell'Ente stesso).
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

### **Art. 2 – Decorrenza e durata**

1. per la parte di modifica rispetto alla disciplina vigente, gli effetti del contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2025 e con durata triennale. Il contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili con il CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

## **PARTE II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Articolo 1**

#### **Affidamento incarichi dirigenziali (confronto OOSS)**

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale;



## Comune di Pordenone

SEGRETERIA GENERALE  
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti, anche con riferimento a quanto previsto per i dirigenti delle avvocature civiche e della polizia locale dall'art.1, comma 221 Legge 208/2015.
4. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico ed il riferimento agli obiettivi da conseguire, con riguardo alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
5. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.
6. Gli incarichi dirigenziali a termine conferiti ai sensi degli artt. 39 e 40 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco in carica, come previsto dai medesimi articoli. Ai predetti incarichi può essere prevista una prosecuzione per i successivi tre mesi, al fine di assicurare la continuità dei servizi.
7. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire a seguito di processi di riorganizzazione della struttura.
8. In caso di risultati negativi della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi o grave inosservanza si applica l'art. 24 del CCRL 2024.



## PARTE III - DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

### Articolo 1

#### Utilizzo annuale delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse finanziarie destinate al fondo di cui all'art. 50 del CCRL 22/5/2024 sono distribuite e utilizzate annualmente per la retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina del presente documento. La retribuzione di posizione è strettamente legata alle funzioni, responsabilità e strategicità del ruolo e tiene conto delle funzioni delegate e della complessità organizzativa. La retribuzione di risultato è direttamente legata al grado di raggiungimento dei risultati degli obiettivi assegnati.

## DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

### Articolo 2

#### Fasce delle posizioni dirigenziali (confronto OOSS)

1. Le posizioni dirigenziali individuate nella struttura organizzativa sono classificate nelle seguenti due fasce:

*1. **POSIZIONE DIRIGENZIALE DI FASCIA A)** che comprende: incarichi di direzione di Settore. La collocazione in questa fascia prevede ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici di vasto raggio, prevede la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche/organizzative di ampio raggio, prevede la cura del funzionamento di servizi e interventi a tipologia diversificata e complessa;*

*2. **POSIZIONE DIRIGENZIALE DI FASCIA B)** che comprende: incarichi di direzione autonoma, di direzione di Servizi staff, di direzione di Servizi dipendenti da un Settore o da una struttura autonoma, di consulenza, studio e ricerca e incarichi dirigenziali di tipo "professionale"; La collocazione in questa fascia prevede la responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti ad ambiti specifici, al funzionamento di strutture, alla gestione di risorse economiche ed umane, o l'attribuzione di funzioni di studio, consulenza, ricerca, nonché funzioni ispettive ed analoghe.*

### Articolo 3

#### Sistema di valutazione e di pesatura

1. l'individuazione e la specificazione dei singoli fattori di valutazione delle posizioni dirigenziali sono differenziati secondo le seguenti tipologie (si riporta in stralcio la deliberazione della Giunta Comunale n.218/2023) e declinati al successivo articolo 4:

#### **FATTORI DI TIPO 1):**

PER LE POSIZIONI DIRIGENZIALI DI FASCIA A) E DI FASCIA B) CON INCARICHI DIRIGENZIALI DI RESPONSABILITA' DI STRUTTURA E GESTIONE RISORSE UMANE;



**FATTORI DI TIPO 2):**

PER LE POSIZIONI DIRIGENZIALI DI FASCIA B) CON INCARICHI DIRIGENZIALI SENZA RESPONSABILITA' DI STRUTTURA E GESTIONE RISORSE UMANE;

2. le valutazioni definite nella deliberazione sopra citata sono espresse nei seguenti quattro gradi di giudizio:
- alto = punti 15;
  - medio = punti 10;
  - basso = punti 5;
  - nullo = punti 0;

## Articolo 4

### Tabella di correlazione fra valutazione e retribuzione di posizione (confronto OOSS)

1. La tabella di definizione dei livelli retributivi della retribuzione di posizione di ciascuna delle tipologie di posizione dirigenziale (di tipo "A e di tipo "B") è la seguente:

FASCIA	SCAGLIONE	PUNT. MIN	PUNT. MAX	IMPORTO
A	I scaglione retributivo	140	150	60.000,00
A	II scaglione retributivo	130	135	55.000,00
A	III scaglione retributivo	120	125	50.000,00
A	IV scaglione retributivo	110	115	42.500,00
A	V scaglione retributivo	95	105	40.000,00
A	VI scaglione retributivo	80	90	37.500,00
A	VII scaglione retributivo	65	75	35.000,00
A	VIII scaglione retributivo	55	60	30.000,00
A	IX scaglione retributivo	0	50	25.000,00
B	I scaglione retributivo	135	150	27.000,00
B	II scaglione retributivo	0	130	25.000,00
B	III scaglione retributivo(*)	0	130	20.000,00

(\*) Lo scaglione III della fascia "B" costituisce il valore minimo della retribuzione di posizione per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 52 del CCRL 22/05/2024 area della dirigenza (incarichi dirigenziali senza direzione di una struttura e gestione PEG).



## Articolo 5 Correttivi della retribuzione di posizione (confronto OOSS)

1. Sono confermati i correttivi della retribuzione di posizione di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n.218/2023 (adeguati al CCRL 2024) e sono di seguito riportati:
  - a. al vice segretario generale incaricato, viene riconosciuta un'integrazione della retribuzione di posizione, calcolata convenzionalmente nella misura del 20% dello scaglione retributivo previsto per la posizione dirigenziale ricoperta;
  - b. la retribuzione di posizione può essere integrata per periodi di tempo determinato, per programmi di lavoro di particolare impegno che comportano la modifica del sistema organizzativo e dei processi, anche con riferimento a deleghe di funzioni stabilmente assegnate da altre Pubbliche Amministrazioni. Il correttivo è attribuito con provvedimento della Giunta comunale, nel valore massimo del 20% dello scaglione retributivo previsto per la relativa posizione ricoperta;
  - c. in caso di attribuzione dei correttivi di cui sopra, il dirigente comunque non potrà mai percepire una retribuzione di posizione superiore allo scaglione massimo previsto dal contratto regionale di lavoro, attualmente stabilita dall'art. 52, comma 2 del CCRL 2024 in 60.000,00 € annui
  - d. la maggiorazione della retribuzione di posizione di cui ai precedenti punti a) e b) trova finanziamento all'interno delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, ed è contenuta nei limiti delle norme riferite al contenimento della spesa di personale e/o delle disposizioni contrattuali di primo livello, ivi comprese le eventuali deroghe nelle stesse previste.

## Articolo 6 Elementi e gradi di valutazione

1. Gli elementi di valutazione già approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 218 del 3/08/2023 su parere positivo dell'OIV del 27/7/2023, sono i seguenti.
2. FATTORI DI TIPO 1):  
PER LE POSIZIONI DIRIGENZIALI DI TIPO A) E DI TIPO B) CON INCARICHI DIRIGENZIALI DI RESPONSABILITA' DI STRUTTURA E GESTIONE RISORSE UMANE:

**FATTORE N° 1:** autonomia nella gestione.

Contenuto: il fattore valuta la mera posizione nell'organigramma in relazione alle posizioni sovraordinate cui si risponde.

Valutazione:

- alto per la posizione sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento (15 punti);
- media per la posizione sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento e di indirizzo (10 punti);
- basso per la posizione sottordinata al Segretario generale (5 punti);
- nullo per la posizione sottordinata ad altro dirigente (0 punti)

**FATTORE N° 2:** relazioni istituzionali.



Contenuto: il fattore valuta la complessità e la frequenza delle relazioni che la posizione è tenuta ad intrattenere istituzionalmente e nell'ambito del proprio sistema produttivo, con enti od organi esterni, organi interni sia politici che tecnici (diversi dalla dirigenza) o altri soggetti comunque diversi dall'utenza.

Valutazione:

- alto per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse (15 punti);
- medio per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero discreto di interlocutori e dalla contenuta frequenza delle stesse (10 punti);
- basso per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzate da un numero basso di interlocutori e dalla ridotta frequenza delle stesse (5 punti).
- Nullo per la gestione di relazioni elementari (0 punti).

### **FATTORE N° 3: rilevanza strategica e intersettorialità**

Contenuto: il fattore valuta il presidio o meno di zone di attività direttamente o sinergicamente interessate alla realizzazione di obiettivi strategici così come definiti nel programma di governo dell'Ente e nei conseguenti documenti programmatici. Il criterio è finalizzato a differenziare le posizioni in relazione al collegamento esistente tra le stesse e i più importanti obiettivi (obiettivi strategici) che l'Amministrazione si prefigge per l'esercizio cui la valutazione si riferisce. Chiaramente, date le relazioni di interdipendenza tra unità organizzative, sarà da considerare la rilevanza strategica anche di quelle unità il cui operato è indirettamente indispensabile per la posizione investita degli obiettivi primari, in via diretta.

Valutazione:

- alto per la gestione diretta di attività di massima strategia e che incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali (15 punti);
- medio per la gestione sinergica complessa e rilevante di attività di massima strategia e che incidono funzionalmente e con frequenza costante su oltre la metà delle posizioni dirigenziali (10 punti);
- basso per la gestione diretta o sinergica di attività strategiche e che incidono su un ambito di posizioni dirigenziali inferiori alla metà delle stesse (5 punti).
- nullo per il ridotto coinvolgimento in attività strategiche (0 punti)

### **FATTORE N° 4: coordinamento diretto di centri direzionali assegnati.**

Contenuto: il fattore valuta il numero di centri direzionali di coordinamento assegnati alla struttura all'inizio del periodo cui si riferisce la graduazione.

Giudizio:

- alto per il coordinamento di almeno cinque centri direzionali (15 punti);
- medio per il coordinamento di quattro centri direzionali (10 punti);
- basso per il coordinamento di due o tre centri direzionali (5 punti);
- nullo per il coordinamento fino a un centro direzionale (0 punti).

### **FATTORE N° 5: personale assegnato.**

Contenuto: il fattore valuta il grado di complessità della direzione del personale (*con esclusione di quello dirigenziale*), effettivamente assegnato alla struttura all'inizio del periodo cui si riferisce la graduazione.

Valutazione:

- alto per la direzione di almeno settantacinque unità di personale (15 punti).;
- medio per la direzione di almeno cinquanta unità di personale (10 punti);
- basso per la direzione di almeno trenta unità di personale (5 punti);
- nullo per la direzione fino a ventinove unità di personale (0 punti).

### **FATTORE N° 6: evoluzione del quadro di riferimento e complessità di applicazione.**

Contenuto: il fattore valuta le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo ai diversi livelli (regionali, nazionali, europei) o tecnologico anche in relazione all'attività di studio e di ricerca conseguenti e necessari per assicurare un adeguato livello dei servizi. Il fattore di complessità assume valori maggiori quanto più è elevata l'entità dei cambiamenti e la difficoltà di loro previsione.

Valutazione:

- alto per un'elevata variabilità del quadro di riferimento (15 punti);



- medio per una discreta variabilità del quadro di riferimento (10 punti);
- basso per una ridotta variabilità del quadro di riferimento (5 punti);
- nullo per un quadro di riferimento sostanzialmente stabile (0 punti).

**FATTORE N° 7:** responsabilità formale e complessità decisionale.

Contenuto: il fattore valuta il grado di complessiva responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile), civile e penale, cui risulta esposta la posizione dirigenziale, viene valutato anche il livello di discrezionalità connesso alla posizione dirigenziale. La valutazione sarà inferiore in riferimento alla presenza di unità operative complesse che hanno delega delle funzioni dirigenziali.

Valutazione:

- alto quando la posizione risulta esposta a responsabilità elevata senza la presenza di unità operative complesse (15 punti);
- medio quando la posizione risulta esposta a responsabilità elevata con la presenza di unità operative complesse, oppure a responsabilità non elevata (10 punti);
- basso quando la posizione risulta esposta a responsabilità non elevata e con basso livello di discrezionalità (5 punti);
- nullo quando la posizione risulta esposta a responsabilità ridotta (0 punti)

**FATTORE N° 8:** responsabilità di budget e finanziaria.

Contenuto: il fattore valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente) sia per la parte relativa alle entrate che per la parte relativa alle spese.

Valutazione:

- alto per le posizioni che gestiscono risorse economiche importanti (15 punti);
- medio per le posizioni che gestiscono risorse economiche mediamente importanti (10 punti);
- basso per le posizioni che gestiscono risorse economiche poco importanti (5 punti);
- nullo per le posizioni che gestiscono risorse economiche ridotte (0 punti);

**FATTORE N° 9:** impatto sull'utenza esterna.

Contenuto: il fattore valuta l'impatto diretto dei servizi erogati sull'utenza esterna. L'impatto si intende collegato alla rilevanza nei confronti dell'utenza e alla rilevanza che le posizioni assumono per gli utenti stessi.

Valutazione:

- alto per un impatto rilevante (15 punti);
- medio per un impatto contenuto (10 punti);
- basso per un impatto non significativo (5 punti);
- nullo per l'assenza di impatto diretto sull'utenza (0 punti).

**FATTORE N° 10:** forme associative ai sensi della LR 21/2019.

Contenuto: il fattore valuta la difficoltà gestionale di svolgimento delle funzioni e dei servizi in convenzione con altri Comuni in relazione alle forme associative.

Valutazione:

- alto per lo svolgimento di funzioni e servizi riguardanti almeno tre comuni oltre a Pordenone, e che investono la quasi totalità dell'attività del Settore/Servizio (15 punti);
- medio per lo svolgimento di funzioni e servizi riguardanti almeno tre Comuni oltre a Pordenone, e che investono solo in parte l'attività del Settore/Servizio (10 punti);
- basso per lo svolgimento di funzioni e servizi riguardanti fino a 2 Comuni oltre a Pordenone (5 punti);
- nullo per l'assenza di forme associative (0 punti).

3. FATTORI DI TIPO 2):

PER LE POSIZIONI DIRIGENZIALI DI TIPO B) CON INCARICHI DIRIGENZIALI SENZA RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA E GESTIONE RISORSE UMANE:

**FATTORE N° 1:** autonomia nella gestione.



Contenuto: il fattore valuta la mera posizione nell'organigramma in relazione alle posizioni sovraordinate cui si risponde.

Valutazione:

- alto per la posizione sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento (15 punti);
- media per la posizione sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento e di indirizzo (10 punti);
- basso per la posizione sottordinata al Segretario generale (5 punti);
- nullo per la posizione sottordinata ad altro dirigente (0 punti)

#### **FATTORE N° 2:** relazioni istituzionali ed intersettoriali

Contenuto: il fattore valuta la complessità e la frequenza delle relazioni che la posizione è tenuta ad intrattenere istituzionalmente e nell'ambito del proprio sistema produttivo, con enti od organi esterni, organi interni sia politici che tecnici, compresi i dirigenti o altri soggetti comunque diversi dall'utenza anche in termini di direttive che ne condizionano l'attività.

Valutazione:

- alto per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse (15 punti);
- medio per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori e dalla contenuta frequenza delle stesse (10 punti);
- basso per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero basso di interlocutori e dalla ridotta frequenza delle stesse (5 punti);
- nullo per la gestione di relazioni elementari (0 punti).

#### **FATTORE N° 3:** attività di studio e di ricerca.

Contenuto: il fattore evidenzia, in termini percentuali, l'attività di studio e ricerca necessariamente svolta per la cura e l'assolvimento dei compiti assegnati alla posizione dirigenziale, rispetto alla complessiva attività dell'ufficio.

Valutazione:

- alto per una attività di studio e ricerca di elevata intensità (almeno il 70 per cento) (15 punti);
- medio per una attività di studio e di ricerca di media intensità (sotto il 50 per cento) (10 punti);
- basso per una attività di studio e di ricerca di modesta intensità (sotto il 30 per cento) (5 punti);
- nullo per una attività di studio e di ricerca di limitata intensità (sotto il 10 per cento) (0 punti).

#### **FATTORE N° 4:** evoluzione del quadro di riferimento e complessità di applicazione.

Contenuto: il fattore valuta le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo ai diversi livelli (regionali, nazionali, europei) o tecnologico anche in relazione all'attività di studio e di ricerca conseguenti e necessari per assicurare un adeguato livello dei servizi. Il fattore di complessità assume valori maggiori quanto più è elevata l'entità dei cambiamenti e la difficoltà di loro previsione.

Valutazione:

- alto per un'elevata variabilità del quadro di riferimento (15 punti);
- medio per una discreta variabilità del quadro di riferimento (10 punti);
- basso per una ridotta variabilità del quadro di riferimento (5 punti);
- nullo per un quadro di riferimento sostanzialmente stabile (0 punti).

#### **FATTORE N° 5:** numero dei processi complessi gestiti.

Contenuto: il fattore quantifica numericamente i percorsi procedurali complessi gestiti dalla posizione dirigenziale ed esprime il grado di complessità gestionale, in termini di processi, intesi ad assegnare prodotti ad elevata complessità compositiva, necessario per l'utile espletamento delle funzioni attinenti la posizione. In esso si ricomprendono non solo le sequenze processuali di diretta pertinenza della posizione, bensì ogni aggregazione fascia che comunque appaia riferibile, anche in via mediata, alla posizione dirigenziale, cioè con riguardo alla quale siano ravvisabili profili di competenza anche di coordinamento e di connessa responsabilità riconducibili alla posizione stessa.



Valutazione:

- alto per un numero elevato di procedimenti complessi gestiti (15 punti);
- medio per un numero discreto di procedimenti complessi gestiti (10 punti);
- basso per un numero ridotto di procedimenti complessi gestiti (5 punti);
- nullo per la gestione di procedimenti non di tipo complesso (0 punti).

**FATTORE N° 6:** livello di autonomia negoziale.

Contenuto: il fattore focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione propria della posizione dirigenziale, avuto riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati e dalle direttive impartite dagli organi gerarchicamente e funzionalmente sovraordinati esprimendo pertanto il livello di discrezionalità tecnica proprio del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà di scelta della posizione.

Valutazione:

- alto per un'autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi ed indirizzi di massima forniti dall'organo tecnico (15 punti);
- medio per un'autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi ed indirizzi generali forniti dall'organo tecnico, con discreta variabilità del quadro di riferimento (10 punti);
- basso per un'autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi ed indirizzi specifici forniti dall'organo tecnico, con modesta variabilità del quadro di riferimento (5 punti);
- nullo per un'autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dall'organo tecnico, con quadro di riferimento sostanzialmente stabile (0 punti).

**FATTORE N° 7:** attività di carattere innovativo (attività "pilota").

Contenuto: il fattore valuta l'elemento innovativo apportato in termini di efficienza ed efficacia all'intera organizzazione dell'Ente attraverso l'attività svolta dalla posizione. In particolare, l'attività pilota si estrinseca in progetti sperimentali, svolti anche mediante gruppi di lavoro.

Valutazione:

- alto per attività sperimentali di elevato impatto strategico per l'Ente svolte mediante gruppo di lavoro la cui posizione dirigenziale è preposta (15 punti);
- medio per attività sperimentale di rilevante impatto strategico per l'Ente, e svolta anche mediante un gruppo di lavoro cui la posizione dirigenziale è preposta (10 punti);
- basso per attività sperimentale di contenuto impatto strategico per l'Ente, e svolta anche mediante un gruppo di lavoro cui la posizione dirigenziale è preposta (5 punti);
- nullo per attività sperimentale di ridotto impatto strategico svolta senza la partecipazione di gruppo di lavoro (0 punti).

**FATTORE N° 8:** Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza.

Contenuto: il fattore valuta il livello di specializzazione delle nozioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, ecc).

Valutazione:

- alto per un livello cognitivo ed applicativo di altissima specializzazione (15 punti);
- medio per un livello cognitivo ed applicativo di elevata specializzazione (10 punti);
- basso per un livello cognitivo ed applicativo di discreta specializzazione (5 punti);
- nullo per un livello cognitivo ed applicativo di tipo generalista (0 punti).

**FATTORE N° 9:** partecipazione necessaria per un'attività di supporto e consulenza ad organi collegiali e attività resa necessariamente ad organi monocratici.

Contenuto: il fattore focalizza il grado di apporto e coinvolgimento richiesto alla posizione dirigenziale, funzionale all'ambito di altri organi istituzionali.

Valutazione:

- alto per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura pari o superiore al 70 per cento dell'attività prestata (15 punti);



- medio per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura pari o superiore al 50 per cento dell'attività prestata (10 punti);
- basso per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura pari o superiore al 30 per cento dell'attività prestata (5 punti);
- nullo per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura inferiore al 30 per cento dell'attività prestata (0 punti).

**FATTORE N° 10: Responsabilità formali.**

Contenuto: il fattore valuta il grado di complessità amministrativa (patrimoniale e contabile), civile e penale, cui risulta esposta la posizione dirigenziale riferendosi esclusivamente alla responsabilità derivante dall'adozione in via diretta da parte del dirigente di atti e/o provvedimenti aventi rilevanza esterna.

Valutazione:

- alto quando la posizione risulta esposta a responsabilità particolarmente elevata (15 punti);
- medio quando la posizione risulta esposta a responsabilità elevata (10 punti);
- basso quando la posizione risulta esposta a responsabilità non elevata (5 punti);
- nullo quando la posizione risulta esposta a responsabilità ridotta (0 punti)

## DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

### Articolo 7

#### **Criteri relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati (contrattazione OOSS)**

1. La retribuzione di risultato è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione nel PIAO – Piano della performance - dell'anno di riferimento e viene liquidata a seguito della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti e degli aspetti comportamentali, in applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei funzionari incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti" adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 28/02/2014.
2. La quota destinata alla retribuzione di risultato è fissata nella misura del 20% della retribuzione di posizione attribuita per l'incarico ricoperto.

### Articolo 8

#### **Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi ad interim (contrattazione OOSS)**

1. In caso di vacanza, per gli incarichi ad interim con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, o in caso di temporanea assenza o impedimento del responsabile di struttura organizzativa di livello dirigenziale, al dirigente formalmente incaricato può essere riconosciuta un'integrazione della retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione ricoperta ad interim o in sostituzione. Il compenso non è corrisposto per i primi 60 gg di incarico.

==.==.==.==.