COMUNE DI PORDENONE

CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INDIVIDUAZIONE DEI PARAMETRI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E DELLE CONNESSSE RESPONSABILITA' AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

- AREA DELLA DIRIGENZA -

VERBALE
ESITO NEGATIVO PROCEDURA DI CONCERTAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 10 DEL CCRL 29 FEBBRAIO 2008
– AREA DELLA DIRIGENZA -

18 settembre 2019

PREMESSE:

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale di Pordenone n. 278/2016 del 16 dicembre 2016 di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla trattativa in sede decentrata per la separata area della dirigenza, così composta:

- SEGRETARIO GENERALE, in qualità di Presidente, cui compete la stipula del contratto;
- Dirigenti di volta in volta convocati dal Presidente, sulla base degli argomenti iscritti all'ordine del giorno delle sedute della delegazione trattante (incarico incompatibile con la carica di componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 12 del citato CCRL 29 febbraio 2008, ai sensi del comma 3 dell'art. 13 dello stesso contratto);

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale di Pordenone n. 39/2016 del 17 marzo 2016 con la quale sono state stabilite le seguenti linee di indirizzo per la trattativa in sede decentrata:

a) "la contrattazione decentrata, la concertazione nonché gli altri istituti di relazione sindacali previsti, finalizzati alla regolamentazione di tutti gli istituti rimessi ai diversi livelli, si svolge nei limiti e nelle modalità anche procedurali stabiliti dalla normativa contrattuale e di legge come indicata nelle premesse del presente atto;
b) la delegazione di parte pubblica opera con criteri di collegialità di confronto e decisionale, nell'osservanza delle direttive formalmente espresse dalla Giunta per il tramite dell'Assessore competente;
c) la condotta contrattuale della delegazione di parte pubblica si conforma agli orientamenti, alle strategie, alle convenienze ed agli indirizzi espressi dal Presidente;
d) le politiche generali di gestione delle risorse umane devono tendere all'obiettivo di un utilizzo razionale ed ottimale delle risorse umane, parità di trattamento a parità di responsabilità secondo la disciplina contrattuale, nel rispetto della dignità personale, professionale e dei diritti dei dipendenti/dirigenti;
e) la politica relativa alla regolamentazione della retribuzione correlata alla posizione e al risultato, è improntata al principio del necessario contenimento della spesa, in linea con le recenti riforme legislative che hanno imposto vincoli importanti di contenimento della spesa pubblica, ed in particolare:
   - contenimento della quantificazione del fondo complessivo per la retribuzione di posizione e di risultato ai valori obbligatori del Contratto regionale di lavoro e della legge;
   - rigorosa correlazione dei livelli di retribuzione di posizione alle responsabilità, competenze, carichi di lavoro, complessità organizzative e gestionali, derivanti dalla posizione dirigenziale come collocata nella struttura organizzativa, che tenga conto degli accorpamenti di funzioni operati in sede di revisione della struttura stessa;
   - correlazione dei livelli di retribuzione alle deleghe di funzioni dirigenziali rilasciate;
   - correlazione dei livelli di retribuzione di posizione all'eventuale direzione di unità di progetto anche intersettoriali, secondo la nuova logica organizzativa di gestione;
   - differenziazione delle posizioni dirigenziali per tipologia, al fine di consentire una aggregazione omogenea delle posizioni di maggiori dimensioni (es. direzione di Settore) rispetto alla altre posizioni, al fine di una più pertinente correlazione fra la valutazione ed i livelli retributivi;
f) la condotta contrattuale si svolge nel pieno rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle controparti, i rapporti sono improntati a principi di correttezza, trasparenza, univocità dei contenuti, con il fine di contemperare al meglio l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività della P.A. rivolta a dare sempre migliori e maggiori servizi al cittadino;"

Richiamate le tipologie di posizione dirigenziale ai fini della retribuzione di posizione, definite dal Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto con le OOSS in data 12 ottobre 2004:

1. **POSIZIONE DIRIGENZIALE DI TIPO A)** che comprende: incarichi di direzione di Settore ed incarico di direzione del servizio avvocatura.
   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 TIPO 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 "professional";
   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.

Richiamati gli elementi di valutazione delle posizioni dirigenziali, ai fini del collocamento nelle fasce, inizialmente definiti in sede di concertazione con le OOSS con verbale del 10 settembre 2004, sottratti agli istituti di relazione sindacale per effetto del D.Lgs. 150/2009, e ritenuti validi e confermati nel contenuto dall'OIV e dal Segretario Generale nel documento datato 28 aprile 2016, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 6 maggio 2016:

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

1) autonomia nella gestione
2) relazioni istituzionali
3) rilevanza strategica
4) coordinamento diretto di centri direzionali assegnati
5) personale assegnato
6) evoluzione del quadro di riferimento
7) responsabilità formali
8) responsabilità di budget e finanziaria
9) impatto sull'utenza esterna
10) attività intersettoriali

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

1) autonomia nella gestione
2) relazioni istituzionali ed intersettoriali
3) attività di studio e di ricerca
4) evoluzione del quadro di riferimento
5) numero dei processi complessi gestiti
6) livello di autonomia negoziale
7) attività di carattere innovativo (attività "pilota")
8) livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza
9) partecipazione necessaria per un'attività di supporto e consulenza ad organi collegiali ed attività resa necessariamente ad organi monocratici
10) responsabilità formali

Richiamati i singoli fattori di valutazione inizialmente declinati nel contenuto e nei livelli di giudizio con deliberazione della Giunta comunale n. 363/2004, successivamente confermati con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 18 maggio 2012 per la pesatura delle posizioni dirigenziali della macrostruttura approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 23 marzo 2012 e successivamente ritenuti validi e confermati nel contenuto dall'OIV e dal Segretario Generale nel documento datato 28 aprile 2016, approvato con deliberazione della

Giunta comunale n. 73 del 6 maggio 2016, per la pesatura delle posizioni dirigenziali della macrostruttura approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 22 aprile 2014:

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.
Giudizio:
- alto per la posizione dirigenziale sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento ovvero per posizioni dirigenziali sottordinate esclusivamente all'organo di vertice politico;
- medio per la posizione sottordinata al Segretario generale;
- basso per la posizione coordinata ad altro dirigente.

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.
Giudizio:
- alto per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse;
- medio per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori oppure dalla contenuta frequenza delle stesse;
- basso per la gestione di relazioni elementari.

FATTORE N° 3: rilevanza strategica.
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.
Giudizio:
- alto per la gestione diretta di attività di massima strategia;
- medio per la gestione sinergica complessa e rilevante di attività di massima strategia;
- basso per la gestione diretta o sinergica di attività strategiche non di massimo livello.

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 quattro centri direzionali;
- medio per il coordinamento di tre centri direzionali;
- basso per il coordinamento fino a due centri direzionali.

FATTORE N° 5: personale assegnato.
Contenuto: il fattore valuta il grado di complessità della direzione del personale *(con esclusione di quello direttivo)*, effettivamente assegnato alla struttura all'inizio del periodo cui si riferisce la graduazione.
Giudizio:
- alto per la direzione di almeno settantuno unità di personale;
- medio per la direzione da trentuno a settanta unità di personale;
- basso per la direzione fino a trenta unità di personale.

FATTORE N° 6: evoluzione del quadro di riferimento.
Contenuto: il fattore valuta le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo 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.
Giudizio:
- alto per un'elevata variabilità del quadro di riferimento;
- medio per una modesta variabilità del quadro di riferimento;

- basso per un quadro di riferimento sostanzialmente stabile.

FATTORE N° 7: responsabilità formali.
Contenuto: il fattore valuta il grado di complessiva responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile), civile e penale, cui risulta esposta la posizione dirigenziale.
Giudizio:
- alto quando la posizione risulta esposta a responsabilità particolarmente elevata;
- medio quando la posizione risulta esposta a responsabilità elevata;
- basso quando la posizione risulta esposta a responsabilità non elevata.

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 acquisitore) sia per la parte relativa alle entrate che per al parte relativa alle spese.
Giudizio:
- alto per le posizioni che gestiscono risorse economiche importanti;
- medio per le posizioni che gestiscono risorse economiche mediamente importanti;
- basso per le posizioni che gestiscono risorse economiche poco importanti.

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 numerica dell'utenza e alla rilevanza che le posizioni assumono per gli utenti stessi.
Giudizio:
- alto per un impatto rilevante;
- medio per un impatto contenuto;
- basso per un impatto non significativo.

FATTORE N° 10: attività intersettoriali.
Contenuto: il fattore valuta il grado di incidenza e l'intensità di frequenza delle attività proprie della posizione dirigenziale nei confronti di altre posizioni dirigenziali, in termini di direttive che ne condizionano l'attività.
Giudizio:
- alto per le attività che incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali;
- medio per le attività che incidono funzionalmente e con frequenza costante su almeno metà delle posizioni dirigenziali;
- basso per attività che incidono su un ambito di posizioni dirigenziali inferiore alla metà delle stesse.

PER LE POSIZIONI DIRIGENZIALI DI TIPO B) CON INCARICHI DIRIGENZIALI SENZA 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.
Giudizio:
- alto per la posizione dirigenziale sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento ovvero per posizioni dirigenziali sottordinate esclusivamente all'organo di vertice politico;
- medio per la posizione sottordinata al Segretario generale;
- basso per la posizione coordinata ad altro dirigente.

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.
Giudizio:
- alto per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse;
- medio per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori oppure dalla contenuta frequenza delle stesse;
- basso per la gestione di relazioni elementari.

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.
Giudizio:
- ❑ alto per una attività di studio e ricerca di elevata intensità (almeno il 60 per cento);
- ❑ medio per una attività di studio e di ricerca di modesta intensità (sotto il 40 per cento);
- ❑ basso per una attività di studio e di ricerca di limitata intensità (sotto il 20 per cento).

FATTORE N° 4: evoluzione del quadro di riferimento.
Contenuto: il fattore valuta le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo 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.
Giudizio:
- ❑ alto per una elevata variabilità del quadro di riferimento;
- ❑ medio per una modesta variabilità del quadro di riferimento;
- ❑ basso per un quadro di riferimento sostanzialmente stabile.

FATTORE N° 5: numero dei processi complessi gestiti.
Contenuto: il fattore quantifica numericamente i percorsi procedimentali 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
Giudizio:
- ❑ alto per un numero di procedimenti complessi gestiti pari o superiore a 20;
- ❑ medio per un numero di procedimenti complessi gestiti pari o superiore a 10 ed inferiore a 20;
- ❑ basso per un numero di procedimenti complessi gestiti inferiore a 10.

FATTORE N° 6: livello di autonomia negoziale.
Contenuto: il fattore focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione proprio 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.
Giudizio:
- ❑ alto per un' autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi ed indirizzi di massima forniti dall'organo tecnico;
- ❑ medio per un'autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi ed indirizzi specifici forniti dall'organo tecnico modesta variabilità del quadro di riferimento;
- ❑ basso per un'autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dall'organo tecnico quadro di riferimento sostanzialmente stabile.

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.
Giudizio:
- ❑ alto per attività sperimentali di elevato impatto strategico per l'Ente svolte mediante gruppo di lavoro la cui posizione dirigenziale è preposta;
- ❑ medio per attività sperimentale di rilevante impatto strategico per l'Ente, e svolta anche mediante un gruppo di lavoro cui la posizione dirigenziale e preposta;
- ❑ basso per attività sperimentale di minore impatto strategico svolta senza la partecipazione di gruppo di lavoro.

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).
Giudizio:
- ❑ alto per un livello cognitivo ed applicativo di altissima specializzazione;
- ❑ medio per un livello cognitivo ed applicativo di elevata specializzazione;
- ❑ basso per un livello cognitivo ed applicativo di discreta specializzazione.

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, assorbimento e coinvolgimento richiesto alla posizione dirigenziale, in attività proprie dell'ambito funzionale di altri organi istituzionali.
Giudizio:

- alto per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura pari o superiore al 50 per cento dell'attività prestata;
- medio per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura pari o superiore al 25 per cento ed inferiore al 50 per cento dell'attività prestata;
- basso per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura inferiore al 25 per cento dell'attività prestata.

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.
Giudizio:

- alto quando la posizione risulta esposta a responsabilità particolarmente elevata;
- medio quando la posizione risulta esposta a responsabilità elevata;
- basso quando la posizione risulta esposta a responsabilità non elevata.

A. Ad ogni possibilità di giudizio, corrisponde l'attribuzione del punteggio, come da schema seguente:
   - alto = punti 15
   - medio = punti 10
   - basso = punti 5

Richiamata 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"), inizialmente approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 363/2004 a seguito del procedimento di concertazione chiuso in data 10/9/2004, successivamente modificata con deliberazione n. 95/2012 con i valori minimi stabiliti dai CCRL nel frattempo stipulati, e da ultimo confermata a seguito della conclusione senza accordo del procedimento di concertazione, con deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 6 maggio 2016 e su proposta dell'OIV e del Segretario Generale, :

	scaglione	Punt. Min.	Punt. Max.	Importo
FASCIA DI TIPO A)	I	140	150	46.000,00
	II	120	135	35.000,00
	III	90	115	32.500,00
	IV	50	85	27.000,00
FASCIA DI TIPO B)	I	140	150	28.000,00
	II	130	135	26.000,00
	III	50	125	25.000,00
	IV (*)	50	125	20.000,00

(*)Lo scaglione IV della fascia "B" costituisce il valore minimo della retribuzione di posizione per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 45 del CCRL 29/2/2008 area della dirigenza, come integrato e modificato dal comma 1 dell'art. 6 del CCRL 30/9/2010 area della dirigenza (incarichi dirigenziali senza direzione di una struttura e gestione PEG).

Richiamate le tipologie dei correttivi della retribuzione di posizione definiti nel verbale di esperita concertazione del 17 maggio 2012, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 18/5/2012, e non incompatibili con le norme contrattuali:

- Al vice segretario generale incaricato, viene riconosciuto un compenso aggiuntivo nella misura del 10% dello scaglione retributivo della posizione dirigenziale del Settore Affari Generali ed istituzionali.
- La retribuzione di posizione attribuita per l'incarico ricoperto può essere integrata da una somma, erogata a titolo di correttivo della retribuzione di posizione, in disponibilità della Giunta comunale e da attribuire per periodi di tempo determinato, dovuto a programmi di lavoro di particolare impegno che comportano la modifica del sistema organizzativo e dei processi. Il correttivo è

attribuito nel valore massimo del 10% dello scaglione retributivo previsto per la relativa posizione ricoperta.

- In ogni caso, per i casi di cui sopra, il dirigente non potrà mai percepire una retribuzione di posizione superiore allo scaglione massimo previsto dal contratto regionale di lavoro, attualmente pari a 50.000,00 euro annui, e quindi considerato al netto delle maggiorazioni eventualmente stabilite per le altissime professionalità.

Dato atto che il sistema di valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali come sopra riassunto, resta tuttora vigente per effetto della chiusura del procedimento di concertazione senza accordo del 17 maggio 2012 definito con deliberazione della Giunta comunale n.95 del 18 maggio 2012 e della chiusura dei procedimenti di contrattazione e concertazione senza accordo formalizzati con deliberazione n. 73 del 6 maggio 2016, nonché per effetto della modifica degli ambiti della contrattazione/concertazione decentrata stabiliti con il D.Lgs 150/2009, coordinato con la normativa regionale di cui alla LR 16/2010 (ora rinvenibile nella LR 18/2016) e LR 22/2010;

Dato atto infatti che con la sopra citata deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 6 maggio 2016 è stata effettuata un'attenta valutazione della disciplina del contratto decentrato 2004 e della disciplina dei risultati della concertazione 2004 e 2012, e riportato alle determinazioni dell'Amministrazione gli aspetti sottratti alle relazioni sindacali, risultando così il sistema conforme alle disposizioni introdotte con il citato D.Lgs. 150/2009 e normativa regionale sopra indicata;

Tutto quanto premesso,

Il giorno 18 settembre 2019 alle ore 9.45, presso la sede comunale ed a seguito di formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate:

1. ***La Delegazione trattante di parte pubblica:***

PRESIDENTE: PRIMO PEROSA
SEGRETARIO GENERALE

E

2. ***Le Organizzazioni sindacali così rappresentate:***

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL FP	LUCA MUNNO
CISL FP FVG	
UIL FPL	
FEDIRETS-SEZIONE DIRETS – AREA DIREL	FEDERICA BRAZZAFOLLI
CISAL EE.LL. FVG	

Al termine dell'incontro le parti non hanno raggiunto l'accordo sulla proposta formulata dall'Amministrazione relativa all'integrazione dei criteri generali finalizzati alla quantificazione della retribuzione di posizione dei dirigenti, con nota PEC 25989 del 4/4/2019 e nota PEC 68000 del 10/9/2019;

Le posizioni delle parti sono sintetizzate nel verbale di seduta che fa parte integrante del presente, anche se non materialmente allegato.

Richiamato l'art. 10 del CCRL Area dirigenza del 29/2/2008 che regola contenuti e procedimento della concertazione, che prevede che "La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."

Pertanto la regolamentazione di seguito riportata costituisce atto unilaterale a seguito della conclusione con esito negativo, del procedimento previsto dall'art. 10 del CCRL 2008.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Ritenuto di accogliere la richiesta delle OOSS di espuntare la previsione contenute alle lett. *d)* (riduzione della retribuzione di posizione correlata alle deleghe rilasciate alle Posizioni Organizzative) ed *e)* (riduzione della retribuzione di posizione per il primo anno di incarico), e di approvare il resto del contenuto della proposta.

Ritenuto di formalizzare nel testo organico riportato nel presente documento la disciplina sulla retribuzione di posizione dei dirigenti, frutto di contrattazione e concertazione con le OOSS avvenute negli anni precedenti e del procedimento di concertazione di cui al presente verbale e che sarà sottoposto all'adozione da parte della Giunta Comunale.

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente procedimento è disciplinato dall'art. 10 del CCRL – area della dirigenza – del 29 febbraio 2008 e si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dal Comune di Pordenone con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato salvo diversa clausola espressa nei relativi contratti individuali di lavoro.

Art. 2
Effetti giuridici e economici

1. Gli effetti del presente documento hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano l'efficacia fino a nuovo contratto collettivo decentrato integrativo o nuovo procedimento di concertazione, compatibilmente con le norme contrattuali e di legge vigenti.

Art. 3
Fattori correttivi della retribuzione di posizione

1. Agli incarichi dirigenziali sono attribuiti correttivi alla retribuzione di posizione, che sono correlati alle funzioni e incarichi ricoperti secondo il sistema organizzativo e dei processi;
2. La misura dei correttivi è definita con deliberazione della Giunta comunale, su proposta dell'OIV e del Segretario generale, all'interno dei seguenti valori:

   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, con delega di funzioni anche da parte della Regione.
   Il correttivo è attribuito con provvedimento della Giunta comunale, su proposta del Segretario Generale e dell'OIV, 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 pari a 50.000,00 euro annui, e quindi considerato al netto delle maggiorazioni eventualmente stabilite per le altissime professionalità.

   d) La maggiorazione della retribuzione di posizione di cui ai precedenti punti a) e b) trova finanziamento per i dirigenti a tempo indeterminato all'interno del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, ed è contenuta nei limiti delle norme sul contenimento della spesa di personale.

Art. 4
Norma finale

1. Dalla data di decorrenza del presente documento, per la parte incompatibile con le presenti norme, sono disapplicati tutti gli altri accordi di contrattazione decentrata e verbali di concertazione antecedentemente sottoscritti.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:
- Dott. Primo PEROSA -

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PEROSA PRIMO
CODICE FISCALE: PRSPRM57D04C714C
DATA FIRMA: 03/10/2019 14:59:56
IMPRONTA: 093594509AF087C0005B1AAFB46E628B809D3E8F6653B28FD2C57715538D01E4
809D3E8F6653B28FD2C57715538D01E4AB3C261F19B75BC2666C986D88758CEE
AB3C261F19B75BC2666C986D88758CEEE78E7501069DB9832C089BC1935C55BF
E78E7501069DB9832C089BC1935C55BFFBB5D2C3E99A14D81A4B04C3DD024585

NOME: PEROSA PRIMO
CODICE FISCALE: PRSPRM57D04C714C
DATA FIRMA: 04/10/2019 12:04:20
IMPRONTA: 116D831F8D6CAC8BAA82B0400000C805C36A5D6CCAB47538A53C6B056CC45395
C36A5D6CCAB47538A53C6B056CC453954079F9F259F0C6C361F8EAC399C25771
4079F9F259F0C6C361F8EAC399C25771FF5D14A142FB023F99D04678CFBA627A
FF5D14A142FB023F99D04678CFBA627A28B9F227689873C4FBF2C01CE2C3C414

NOME: CIRIANI ALESSANDRO
CODICE FISCALE: CRNLSN70M02G888O
DATA FIRMA: 04/10/2019 14:00:35
IMPRONTA: 7860D74ECF50747D0BD202A5F209EB7928EE751DD1803FFE5524FCD28FB4DF38
28EE751DD1803FFE5524FCD28FB4DF3842BA7DB3C378EB917A575546961B56CF
42BA7DB3C378EB917A575546961B56CF01D2F3CB3301623F96478FE4FC4E19BD
01D2F3CB3301623F96478FE4FC4E19BD0EDEA3BC20028E028A4CE6CCEE4B2D24