

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Accordo sull'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e risultato del
personale Dirigente 2018 – Sottoscrizione definitiva

In data 20/12/2018 alle ore 12.00, presso la sede del Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane / Controllo di Gestione del Comune di Casale Monferrato, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante per la stipula definitiva dell'accordo relativo a:

- ✓ utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2018, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
- ✓ nuovi criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali, allegato B) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Rilevato che con determinazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane / Controllo di Gestione n. 1926 del 27/11/2018 è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente relativo all'anno 2018, secondo le linee di indirizzo fornite dalla Giunta Comunale con propria Deliberazione n. 386 del 22/11/2018;

Atteso che in data 04/12/2018 è stato sottoscritto dalla delegazione trattante il preliminare accordo sull'utilizzo fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente relativo all'anno 2018 ed i nuovi criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali;

Visto l'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 23.12.1999, così come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.02.2006 che prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri" sia effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Richiamata altresì la Relazione illustrativa e Relazioni tecnico-finanziaria relativa alla citata ipotesi di accordo, trasmessa al Presidente del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni devono essere certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;

Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 14/11/2018 nel quale, a seguito dell'esame della citata Relazione illustrativa e tecnico-finanziarie, è certificato che: "nulla si rileva sulla compatibilità dei costi della definizione ed utilizzo del fondo per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato anno 2018 - personale dirigente, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazioni di norme di legge".

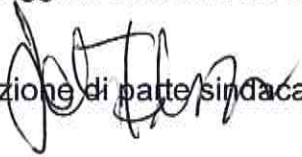
Atteso inoltre che in con propria deliberazione n. 424 del 19/12/2018 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo sull'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2018 ed i nuovi criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali;

SI APPROVA DEFINITIVAMENTE

- ✓ utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2018, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
- ✓ nuovi criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali, allegato B) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Conseguentemente alla ripartizione convenuta, la quota della retribuzione di posizione pari a € 171.447,85 viene utilizzata per una parte, pari a € 160.698,36, per la retribuzione delle posizioni coperte, mentre la quota residuale, pari a € 10.749,49, ai sensi dell'art. 27, comma 9 del CCNL dell'area della dirigenza del 23/12/1999, transiterà nel fondo destinato alla retribuzione di risultato per compensare l'assunzione delle responsabilità dirigenziali da parte dei soggetti incaricati ad interim.

Delegazione di parte sindacale



Delegazione di parte pubblica



TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO APPROVATO ANNO 2018	€ 240.271,36
---	---------------------

Ripartizione fondo art. 10 comma 1 CCDI 17/12/2013

- Fondo retribuzione di posizione (75,52%)	€ 181.452,93
- Fondo retribuzione di risultato (24,48%)	€ 58.818,43

Proposta di riduzione fondo retribuzione di posizione presentata dai Dirigenti € 10.000,00

- Fondo retribuzione di posizione ridefinito € 171.452,93

- Incentivo per il recupero ICI € 1.500,00

Risparmio destinato ad incrementare il fondo per la produttività del personale dei livelli (per finanziare la maggiore responsabilizzazione del Comandante della Polizia Locale e la produttività collettiva) in applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito nella legge 111/2011 € 10.000,00

Altre voci (ex voci non soggetti al limite art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010)

Quote per la progettazione (art. 92 cc. 5-6 D.lgs. 163/06) per prestazioni rese anteriormente al 19 agosto 2014 (data di entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n. 90/2014) € 10.000,00

Delegazione di parte Sindacale



Delegazione di parte pubblica



Articolo 9 Pesatura delle Posizioni dirigenziali

1. Al fine di poter identificare correttamente le posizioni dirigenziali si stabilisce che ad ogni posizione individuata dalla dotazione organica dell'Ente, sia attribuito un punteggio con l'applicazione dei seguenti criteri:

Fattori da pesare:

- a) Grado di responsabilità connesso alla posizione;
- b) Grado di complessità della posizione;
- c) Strategicità della posizione;

a) RESPONSABILITA'		Punti
i) Numero di collaboratori		Da ponderare con l'applicazione oggettiva della diversa pesatura del costo orario per categoria facendo base 1,00 alla categoria economica A1
• Basso	Fino a 5 risorse umane assegnate	1
• Medio	Da 6 a 10 risorse umane assegnate	2
• Significativo	Da 11 a 15 risorse umane assegnate	3
• Rilevante	Da 16 a 20 risorse umane assegnate	4
• Alto	Maggiore di 20 risorse umane assegnate	5
ii) Responsabilità professionale		
• Bassa	limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	1
• Media	media assunzione di responsabilità individuale verso terzi	2
• Significativa	significativa assunzione di responsabilità individuale verso terzi	3
• Rilevante	rilevante assunzione di responsabilità individuale verso terzi	4
• Alta	assunzione di rilevante responsabilità individuale verso terzi	5

b) COMPLESSITA'		Punti
i) Complessità organizzativa: Servizi/uffici e funzioni		
• Bassa	attività esclusivamente omogenee	1
• Media	media presenza di attività relativamente eterogenee	2
• Significativa	significativa presenza di attività plurime e non omogenee	3
• Rilevante	rilevante presenza di attività plurime e non omogenee	4
• Alta	alta presenza di attività plurime e non omogenee	5
ii) Complessità organizzativa: Coordinamento progetti sovracomunali		
• Bassa	attività a basso grado di coordinamento	1
• Media	attività a medio grado di coordinamento	2
• Significativa	attività a significativo grado di coordinamento	3
• Rilevante	attività a rilevante grado di coordinamento	4
• Alta	attività ad elevato grado di coordinamento	5

iii) Processi operativi		
• Bassa	attività stabili, con soluzioni a bassa innovazione / complessità	1
• Media	attività stabili, con soluzioni a media innovazione / complessità	2
• Significativa	attività mediamente programmabili associate a significativa innovazione / complessità	3
• Rilevante	attività prefigurabili, con necessità di interpretazione delle procedure, soluzioni motivate e rilevante innovazione / complessità	4
• Alta	attività non prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione / complessità	5
iv) Quadro delle relazioni: stakeholder esterni		
• Bassa	relazioni esterne di bassa complessità	1
• Media	relazioni esterne di media complessità	2
• Significativa	relazioni esterne di significativa complessità	3
• Rilevante	relazioni esterne di rilevante complessità	4
• Alta	relazioni esterne instabili e di elevata complessità	5
v) Quadro delle relazioni: stakeholder interni		
• Bassa	relazioni interne di bassa complessità	1
• Media	relazioni interne di media complessità	2
• Significativa	relazioni interne di significativa complessità	3
• Rilevante	relazioni interne di rilevante complessità	4
• Alta	relazioni interne instabili e di elevata complessità	5

c) STRATEGICITA'		Punti
i) Impatto sui risultati dell'Ente		
• Basso	Attribuzione alla posizione di funzioni a basso valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione	1
• Medio	Attribuzione alla posizione di funzioni a medio valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione	2
• Significativo	Attribuzione alla posizione di funzioni a significativo valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione	3
• Rilevante	Attribuzione alla posizione di funzioni a rilevante valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione	4
• Alto	Attribuzione alla posizione di funzioni ad alto significativo valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione	5

2. Il punteggio attribuito ai sensi del comma 1 del presente articolo determina:
- a) una graduazione del peso delle diverse posizioni dirigenziali cui consegue il corrispondente valore delle indennità di posizione;
 - b) l'assegnazione complessiva del valore del fondo per le posizioni dirigenziali;
 - c) Il valore della singola posizione dirigenziale, sarà ricavato dall'applicazione della seguente formula: A (valore del fondo) / B (somma dei punteggi assegnati) x C (pesatura della singola posizione dirigenziale)

Al
An

g