Comune di Terni

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Terni, 23 giugno 2014

"Lancia di Luce" di Arnaldo Pomodoro

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione

1.Il presente contratto decentrato integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL - Area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie locali 22.2.2006, si applica a tutti i dirigenti, assunti a tempo indeterminato del Comune di Terni.

2.Le clausole in esso previste si applicano nei confronti dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato esclusivamente nel caso in cui vi sia un espresso richiamo nel contratto individuale di lavoro che disciplina il rapporto di lavoro fra il dirigente ed il comune. Le risorse del contratto a tempo determinato restano comunque a carico del bilancio dell'Ente.

Art. 2
Vigenza del contratto

1.Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto medesimo.

2.Il presente contratto conserva efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo. In caso, peraltro, di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del CCDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, saranno immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.

3.Le parti si riservano, in tal caso, di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3
Ambito di applicazione

1.Il presente contratto concerne l'adeguamento al mutato quadro legislativo in materia di responsabilità, valutazione e retribuzione dei dirigenti, delle disposizioni rimesse a livello decentrato; tutto in coerenza coi vicoli risultanti dall'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL attualmente vigenti.

2.Le modalità di utilizzo delle risorse, con particolare riguardo a quelle destinate alla retribuzione di risultato e di posizione, sono determinate con cadenza annuale e comunque in base alla disponibilità delle risorse di bilancio.

CAPO II
RUOLO E INCARICHI DEL DIRIGENTE

Art. 4
Il ruolo e la valutazione del dirigente

1.Il presente contratto collettivo decentrato integrativo riconosce al ruolo del dirigente un'importanza fondamentale, volta a rispondere ai dettami della vigente normativa e legata alla esclusiva responsabilità dello stesso nell'attività gestionale, tecnica, amministrativa e nell'organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, da cui dipende peraltro la possibilità, per l'Ente, di realizzare gli obiettivi strategici ed i risultati di esercizio prefissati.

2.Tali obiettivi, inseriti nel programma gestionale dell'Ente, saranno, pertanto, valutati nella loro realizzazione in sede di verifica dei risultati, correlati al loro effettivo grado di raggiungimento, accertato con il nuovo sistema di valutazione di cui al "Manuale operativo del sistema di valutazione delle performance del personale", parte integrante del presente contratto; ciò anche al fine del riconoscimento del più adeguato trattamento economico.

Art. 5
Affidamento e revoca degli incarichi

1.L'Amministrazione comunale, per l'attribuzione e la revoca degli incarichi, seguirà procedure trasparenti, conformandosi a quanto contenuto nelle disposizioni regolamentari dell'Ente, nonché a criteri generali, che saranno, comunque, prima della definitiva adozione, oggetto di informativa sindacale.

2.La competenza in merito è, ex lege, del Sindaco, il quale affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi (di cui alla Deliberazione di Giunta comunale n. 252 del 15.6.2010), comunque per una durata minima di due anni, salvo la possibilità di disporre una durata diversa per specifiche esigenze e/o per gli effetti della valutazione annuale dei risultati conseguiti.

Art. 6
Incarichi dirigenziali aggiuntivi

1.In armonia con le attuali previsioni legislative, gli eventuali incarichi aggiuntivi, sono affidati, sempre dal Sindaco, tenendo in considerazione tutti i dirigenti in servizio.

2.La durata dell'incarico sarà comunque di un anno, rinnovabile.

3.L'incarico, se non inferiore ad un mese, è remunerato, in coerenza con le prescrizioni contrattuali, esclusivamente mediante attribuzione della retribuzione di risultato, secondo le modalità definite nell'ambito dei criteri di cui all'art. 16 del presente CCDI.

CAPO III
RELAZIONI E LIBERTA' SINDACALI

Art. 7
Il sistema delle relazioni sindacali

1.Il sistema delle relazioni sindacali in essere nell'Ente è uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della pubblica amministrazione. Il sistema, nonostante i recenti interventi normativi, è incentrato sul confronto e sulla partecipazione in tutte le tematiche di comune interesse oggetto del CCNL, nella convinzione che, comunque, tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.

2.Il sistema delle relazioni sindacali, quindi, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, è definito, in modo coerente, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

3.Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti, secondo quanto contemplato dal D.Lgs. 150/2009, nonché dalla normativa e dai contratti vigenti:

- contrattazione decentrata integrativa;
- materie con obbligo di accordo;
- materie senza obbligo di accordo;
- concertazione;
- informazione;
- esame congiunto.

Art. 8
Documentazione

1.La documentazione relativa alle materie oggetto degli incontri sindacali, eventualmente anche su supporto informatico, è resa disponibile dalla delegazione trattante di parte pubblica al momento della convocazione.

2.Lo scambio di comunicazioni avviene attraverso l'invio di mail agli indirizzi comunicati all'Amministrazione comunale da ciascuna sigla sindacale.

Art. 9
Disciplina degli incontri

1.All'invio della convocazione viene allegato l'ordine del giorno della riunione con l'indicazione degli argomenti da trattare.

2.Per ogni incontro è redatto un verbale sintetico sottoscritto dalle parti.

3.Allo scopo di razionalizzare le attività negoziali, possono essere concordati calendari per lo svolgimento di riunioni relative ad argomenti connessi.

4.Le riunioni dovranno essere condotte affrontando solo gli argomenti dell'ordine del giorno nell'ordine proposto.

Art. 10
Accesso

1.L'Amministrazione comunale riconosce alle Organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, il diritto di accesso a tutti i provvedimenti o atti che abbiano diretta o indiretta connessione con la gestione delle risorse umane e dei servizi.

2.L'accesso è, comunque, consentito nei limiti di quanto disposto dalla vigente normativa sulla protezione dei dati personali e deve essere richiesto con lettera scritta all'Ufficio Relazioni sindacali. Per gli atti e provvedimenti già formalizzati, l'evasione della richiesta avviene entro 10 giorni dal ricevimento e qualora contempli l'estrazione di copie, queste vengono fornite gratuitamente dall'Amministrazione comunale.

Art. 11
Diritto di sciopero

1.Nessuna posizione dirigenziale è esclusa dall'esercizio del diritto di sciopero.

2.Qualora l'assenza del dirigente pregiudichi, però, la continuità delle prestazioni indispensabili, tanto da far venir meno la garanzia dei servizi pubblici essenziali, il Sindaco può disporre, secondo la gravità e le necessità del caso, che il dirigente interessato sia reperibile o esonerato dallo sciopero..

CAPO IV

Art. 12
Pari opportunità

1.Le parti prendono atto della costituzione, all'interno dell'Ente, del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce tutti i precedenti comitati e organismi in materia di pari opportunità e fenomeno del mobbing. Il Comune assicura adeguato supporto organizzativo per il suo funzionamento.

2.Il Comune si impegna ad eliminare la disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione e aggiornamento professionale. Particolare attenzione sarà rivolta al superamento di modalità organizzative pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici dirigenti ed alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura.

3.Il Comune supporta adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo, impegnandosi altresì a fornire al dirigente assente per congedi, che ne faccia richiesta, idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa, relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza, anche utilizzando la posta elettronica personale o dell'ufficio, attribuendo le facilitazioni opportune per l'accesso alla stessa da remoto.

4.Le misure volte a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale sono approvate nell'ambito del "Piano triennale delle azioni positive", sul quale le rappresentanze sindacali della dirigenza esprimono il loro parere.

Art. 13
Criteri generali per l'elaborazione dei programmi di formazione ed aggiornamento dei dirigenti

1.Le parti riconoscono importanza fondamentale all'attività di formazione dei dirigenti, sia sotto l'aspetto strategico-manageriale, che di aggiornamento tecnico, operativo e normativo.

2.L'Amministrazione, sentiti i dirigenti, si impegna ad elaborare appropriati piani di formazione, con particolare riferimento ai seguenti temi ed ambiti:

-miglioramento della qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza;

-sviluppo delle capacità manageriali, di programmazione e di gestione delle risorse umane;

-sensibilizzazione sulle materie legate agli aspetti della legalità e della trasparenza.

3.Il programma di formazione, sulla base delle risorse economiche disponibili ai sensi di legge e di bilancio, potrà comprendere sia iniziative rivolte collegialmente all'intero gruppo dirigenziale, sia iniziative che favoriscono le peculiari professionalità dei singoli dirigenti. Particolare attenzione sarà volta a promuovere attività di autoformazione, sia per comunicare competenze specifiche connesse agli incarichi ricoperti, sia per condividere competenze acquisite durante la partecipazione a percorsi di formazione individuale.

Art. 14

Tempi e modalità di attuazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi d lavoro.

1.Le parti riconoscono che il dirigente assume su di sé, da un lato, la qualifica di datore di lavoro e, dall'altro, quella di lavoratore dell'Ente.

2.Nella loro qualità di lavoratori dell'Ente, ai dirigenti sono estese tutte le tutele e garanzie previste per il restante personale, secondo quanto stabilito dai protocolli sanitari.

3.I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione gli interventi necessari a garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori e la promozione del benessere lavorativo, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle vigenti norme di sicurezza.

4.L'Amministrazione definirà, dunque, proprio in ragione dei predetti piani d'azione presentati dai singoli dirigenti, le priorità d'intervento, raccolte in un articolato piano pluriennale, recepito poi dal bilancio comunale.

5.Il dirigente può legittimamente adempiere al proprio ruolo di datore di lavoro ogni qualvolta sia nelle effettive condizioni di poter intervenire nella riduzione e/o eliminazione del rischio indicato nel documento di valutazione dei rischi. Quando l'intervento richieda specifiche risorse economico-finanziarie l'assolvimento delle predette funzioni è subordinato alla adeguatezza delle risorse rese disponibili dall'Amministrazione, nell'ambito degli ordinari strumenti di budget annuale e/o pluriennale ovvero a seguito di specifica richiesta del dirigente all'organo di governo dell'Ente.

6.L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, per quanto concerne la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione dei

luoghi di lavoro e si impegna a creare le condizioni affinchè l'assunzione di responsabilità, da parte del dirigente, sia supportata dall'effettiva possibilità di individuare le soluzioni ed ottenere i risultati attesi in materia di sicurezza.

Art. 15

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1.Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999 e finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione, al netto dei contributi.

2.I processi di riorganizzazione, finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali fosse correlato un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e capacità gestionale della dirigenza, comporteranno un incremento del fondo quantificato, ai sensi dell'art. 26, comma 3, CCNL 23.12.1999. La valutazione e la verifica delle condizioni per l'attuazione, appunto, dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del citato CCNL è riservata all'Amministrazione ed è oggetto di apposita contrattazione decentrata integrativa.

3.La gestione del fondo, per quanto concerne l'utilizzo delle risorse eventualmente non spese nell'esercizio in corso, seguirà le prescrizioni degli artt. 27, comma 9 e 28, comma 2 del CCNL del 23.12.1999. In particolare:

a)eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili, verranno temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno;

b)eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate, saranno accantonate per l'anno successivo ed utilizzate per la retribuzione di risultato.

Art. 16

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione ed a quelle di risultato

1.La retribuzione di posizione, riconosciuta al dirigente, è correlata al valore economico previsto per la posizione dirigenziale medesima, tenuto conto del modello organizzativo in vigore nell'Ente. L'indice di posizione viene individuato applicando il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione basato sui seguenti fattori: la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa, nonché le responsabilità interne ed esterne (allegato A).

2.La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel "Manuale operativo del sistema di valutazione delle performance del personale" (Atto di Giunta comunale n. 147 del 30.4.2014).

3.La retribuzione di risultato è definita proporzionalmente all'indice di posizione di ciascuna direzione. Qualora al dirigente siano attribuiti più incarichi di direzione (art. 6), la retribuzione di risultato viene attribuita anche per quest'ultimi in misura proporzionale all'indice di posizione della direzione aggiuntiva ed alla durata dell'incarico medesimo. La retribuzione di risultato è ulteriormente incrementata, nella misura massima del 30 %, nell'ipotesi in cui al dirigente valutato siano poi attribuite anche funzioni e competenze aggiuntive.

4.Per l'erogazione della retribuzione di risultato, nell'anno di competenza, verranno considerati i provvedimenti disciplinari riferiti al medesimo anno, comportanti sanzioni che determinano i seguenti abbattimenti delle spettanti competenze:

a)sanzione pecuniaria - abbattimento 20 %;
b)sospensione dal servizio - abbattimento 50 %;
c)licenziamento - abbattimento 100 %.

5.I criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato sono definiti entro i seguenti il limiti:

POSIZIONE : non meno del 75 % delle risorse economiche destinate al fondo di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999;

RISULTATO : non più del 25 % delle risorse economiche destinate al fondo di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, incrementandolo di eventuali economie che a consuntivo di ciascun anno risultassero ancora disponibili dalla retribuzione di posizione.

Art. 17

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) CCNL 23.12.1999

1.Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92, comma 5, del D.lgs. 163/2006 (*ex Merloni)* e dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato, di cui all'art. 28 del CCNL del 23.12.1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate, in base ai criteri determinati dalle disposizioni attualmente vigenti nell'Ente.

CAPO V
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art.18

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1.Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2.Entro venti giorni dall'eventuale richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3.Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno, entro un mese dalla loro entrata in vigore, al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 19

Norme finali

1.Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3.Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziarie.

"A"

COMUNE DI TERNI

CRITERI DI VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

20 DIC. 2012

La struttura retributiva del comparto Regioni-Enti locali per i dirigenti prevede una parte variabile del trattamento salariale, la retribuzione di posizione e di risultato, che comporta la necessità di individuare una congrua metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali nell'ambito dell'organigramma dell'ente, al fine di determinarne il peso in relazione ai compiti, alle funzioni ed alle responsabilità gestionali affidate.
In proposito si deve tener presente la particolarità delle misurazioni da effettuare, che sono prevalentemente di ordine qualitativo e non quantitativo e che quindi impongono l'adozione di parametri che, pur nella discrezionalità dell'attività di valutazione, possano fornire una rappresentazione veritiera ed attendibile.
In questo documento sono individuati e descritti gli elementi o sotto fattori, che costituiscono una specificazione dei tre macro parametri genericamente indicati dall'art. 27 del CCNL 23 dicembre 1999, da utilizzare per la valutazione delle posizioni dirigenziali e la conseguente metodologia di graduazione e valorizzazione economica.
Gli elementi da considerare risultano suddivisi e raggruppati come segue:

Fattore A: collocazione nella struttura. Elementi che prendono in considerazione la collocazione della posizione dirigenziale nel complessivo assetto organizzativo dell'ente, del relativo livello strategico e della dimensione gestita.

Fattore B: complessità organizzativa. Elementi che esprimono le criticità organizzative e funzionali ed il livello di professionalità richiesto.

Fattore C: responsabilità interne ed esterne. Elementi che valorizzano la responsabilizzazione del ruolo sia verso l'esterno nei confronti dei privati, che verso l'interno nei confronti dell'amministrazione comunale.

Il numero complessivo degli elementi di valutazione è pari a 15. Il punteggio riferito ad ogni singolo elemento è da esprimersi da 1 a 10. Non si ritiene di procedere alla scomposizione degli elementi di valutazione in predeterminati parametri e punteggi, allo scopo di salvaguardare la massima flessibilità della metodologia.
Il punteggio totale massimo conseguibile dalla posizione sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a 150 punti e viene definito coefficiente economico di posizione.
La quantificazione della retribuzione di posizione è operata, ad esito del processo valutativo, come di seguito esposto:

prima fase: valutazione delle posizioni sulla base dei fattori A, B, e C con attribuzione a ciascuna di esse del coefficiente economico di posizione

seconda fase: applicazione proporzionale del coefficiente economico di posizione alla retribuzione massima prevista per le posizioni dirigenziali.

La retribuzione di posizione è definita ,per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse a tal fine utilizzate, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità (art.5 CCNL del 3/8/2010):
retribuzione minima: euro 11.533,17
retribuzione massima: euro 45.102,87

ESEMPIO:
Coefficiente economico di posizione: punti 110
Primi 50 punti = euro 11.533,17 (a)
Ulteriori 60 punti in percentuale
sulla differenza tra minimo e massimo: 45.102,87 – 11.533.17=euro 33.569,70
100: 33.569,70=60:X (b) (b)= euro 20.141,82
Retribuzione di posizione dovuta: (a) + (b)= euro 31.674,99

Fattore A
Elementi di valutazione relativi alla
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

A.1 Collocazione nell'assetto strutturale dell'ente
Peso della posizione dirigenziale nel contesto organizzativo dell'ente, in considerazione della allocazione nell'organiramma, con stretto riferimento alla natura dei compiti (finali e/o strumentali) e delle attribuzioni

A.2 Relazioni permanenti con soggetti interni e/o esterni
Rilevanza dell'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione dirigenziale, sia interno che esterno all'ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti soggettivi ed interorganici da gestire.

A. 3 Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione
Grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipo logicamente diversificate (gestionali, organizzative, progettuali, erogative interne e/o esterne), afferenti alla posizione dirigenziale.

A. 4 Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito
Grado più o meno elevato di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate.

A. 5 Personale assegnato
Peso della direzione delle risorse umane in dotazione in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate, indipendentemente dalla quantità delle stesse.

Fattore B
Elementi di valutazione relativi alla
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

B. 1 Qualità delle linee funzionali sottoposte a gestione diretta
Complessità della gestione in relazione alla specificità e diversificazione delle linee funzionali (indipendentemente dalla quantità delle stesse) attribuite all'immediata direzione della posizione dirigenziale (con il PEG o con altri atti di organizzazione)

B.2 Complessità degli strumenti di organizzazione, del sistema relazionale e dei processi decisionali.
Spessore delle difficoltà di gestione del sistema relazionale e dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei elementi che interagiscono
(ad esempio: diversificazione dei rapporti a livello istituzionale, grado di autonomia determinativa, quantificazione dei procedimenti complessi).

B. 3 Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie
Ampiezza dello spettro di conoscenze professionali che la posizione dirigenziale richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; la valutazione del ruolo è proporzionale alla esigenza di cognizioni interdisciplinari.

B. 4 Grado di delegificazione del contesto d'intervento. Indice di variazione del contesto disciplinatorio
Grado di apporto richiesto alla posizione dirigenziale, in termini di elaborazione di normazione interna, diretta o mediata, in rapporto all'intensità e alla qualità dell'intervento normativo statale e/o regionale; contestuale valutazione della frequenza della trasformazione e dell'evoluzione del contesto giuridico di riferimento.

B. 5 problem solving
Livello di leadership richiesto alla posizione dirigenziale, con riferimento alla frequenza di necessari momenti di gestione di collettivi professionali. Livello di difficoltà del processo di definizione e soluzione dei problemi collegato alla diversità e variabilità del contesto

Fattore C
Elementi di valutazione relativi alle
RESPONSABILITA' GESTIONALI

C. 1 Responsabilità verso l'esterno
Intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, contabile etc.)

C.2 Responsabilità verso l'interno
Intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)

C. 3 Incidenza dell'attività tecnica discrezionale
Incidenza del rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili mediante autonoma determinazione dirigenziale, con riguardo alla più o meno ampia formulazione di indirizzi e/o direttive di gestione.

C. 4 Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite
Spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione dirigenziale, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale

C. 5 Tempi di risposta necessari per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali
Grado medio di tempestività richiesto nell'esecuzione dell'attività, nel rispetto degli standard erogativi quali quantitativi dell'ente (tempi di resa dei servizi di competenza, con riguardo alle concrete ed obbiettive esigenze dei relativi destinatari, sia interni che esterni)

Terni, 23 giugno 2014

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA

Dott. Giuseppe Arduini

Dott.ssa Vincenza Farinelli

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CIDA

CGIL FP

CISL FP

CSA