



CITTA' DI MONOPOLI

(Provincia di Bari)

Deliberazione N. 28 del 5 Settembre 2003

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del CCNL – Area Dirigenza – del Comparto delle Regioni ed autonomie locali. Approvazione dell'accordo sottoscritto in data 04/092003.

L'anno 2003 addì cinque del mese di settembre alle ore in prosieguo nella residenza Comunale di Monopoli si è riunita, sotto la presidenza del Sindaco, la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

	Cognome e Nome	Presente	Assente
1) Sindaco Presidente Relatore	LEOCI Paolo Antonio	<u>SI</u>	<u> </u>
2) Vice Sindaco Assessore	GUCCIONE Antonio	<u>SI</u>	<u> </u>
3) Assessore	SELICATO Francesco	<u>SI</u>	<u> </u>
4) Assessore	MATERA Maria Cecilia	<u>SI</u>	<u> </u>
5) Assessore	NAPOLETANO Nicolò	<u>SI</u>	<u> </u>
6) Assessore	LANZILLOTTA Antonio	<u>SI</u>	<u> </u>
7) Assessore	LAPENNA Sigismondo	<u>SI</u>	<u> </u>
8) Assessore	LOTESORIERE Giuseppe	<u>SI</u>	<u> </u>
9) Assessore	MARASCIULO Antonio	<u>SI</u>	<u> </u>
	Totale	<u> </u>	<u> </u>

Assenti giustificati.....

Assiste il Segretario Generale D.ssa Maria Incoronata FRUGIS

Il Sig. Sindaco, in qualità di Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA

- Visti gli allegati pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000

VISTO il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il vigente Statuto del Comune;

VISTO il vigente regolamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 314 del 30/10/2001;

RICHIAMATA la deliberazione Commissariale n. 106 del 31/12/2002, adottata con i poteri della Giunta Comunale ed esecutiva, con la quale:

- si è provveduto alla costituzione del fondo destinato a finanziare, per l'anno 2002, la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di questo Comune;
- si è affidato al Nucleo di valutazione, in collaborazione con il Dirigente della Ripartizione Affari generali, il compito di determinare i criteri e i metodi di graduazione delle posizioni di lavoro dirigenziali, nonché il sistema di valutazione dei dirigenti;
- si è dato atto che ai necessari impegni di spesa si dovrà dare corso con successiva determinazione del Dirigente responsabile competente;

VISTA la determinazione dirigenziale n. 498, in data 31/12/2002, del Dirigente della Ripartizione Affari generali, con la quale sono stati assunti formalmente gli impegni di spesa di cui al punto precedente;

PRESO ATTO CHE, nonostante il CCNL - area dirigenza - del Comparto Regioni ed autonomie locali, quadriennio normativo 1998/2001, sia stato sottoscritto in data 23/12/1999, il Comune di Monopoli non ha mai avviato alcun tavolo di contrattazione al fine di addivenire alla stipula di un accordo decentrato integrativo per il personale dipendente inquadrato nella qualifica dirigenziale;

RITENUTO necessario, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL che disciplini la parte normativa del rapporto di lavoro per il quadriennio 2002/2005, dotare questo Ente di un contratto decentrato integrativo dell'area dirigenziale;

VISTO il verbale n. 03 in data 27/03/2003 con il quale il Nucleo di valutazione ha approvato i criteri di graduazione, allocazione e misurazione delle posizioni dirigenziali in relazione ai tre macro elementi di valutazione genericamente indicati nell'art. 27 del CCNL - area personale dirigenziale - del Comparto Regioni ed autonomie locali sottoscritto in data 23/12/1999 e relativo al quadriennio normativo 1998/2001, così come

integrato dal C.C.N.L. per il biennio economico 2000/2001, siglato il 12/02/2002;

VISTA la nota prot. n. 63/AA.GG. dell'01/09/2003 con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha convocato le OO.SS. territoriali di categoria - Area Dirigenza del Comparto delle Regioni ed autonomie locali, ovvero la CGIL FP - Enti locali Dirigenti, FIST CISL, UIL EE.LL. Dirigenti, DIRER/DIREL, CIDA Enti Locali, Coordinamento sindacale autonomo (CSA), al fine di addivenire, per questo Ente, alla sottoscrizione del 1° Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Area Dirigenza -;

ATTESO CHE in data 04/09/2003 è stata siglata e sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Area Dirigenza, giusto verbale n. 02 di pari data;

CONSIDERATO CHE le parti contraenti, nel suddetto verbale, hanno tra l'altro preso atto che il Collegio dei Revisori dei conti, sullo schema di contratto esaminato e corrispondente a quello letto, discusso ed approvato nell'incontro del 04/09/2003, ha già attestato la compatibilità dei costi con gli stanziamenti di bilancio ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL, giusto verbale n. 13 del 05/06/2003;

RILEVATO CHE questa Amministrazione ha inteso investire in organizzazione nella consapevolezza che:

- la capacità di realizzare i programmi non è funzione solamente della natura degli obiettivi e della lettura politica dei bisogni della città, e neppure della capacità di "negoziare politica" o di ricerca di "mediazione di interessi";
- la realizzazione dei programmi dipende anche dalla capacità dell'organizzazione di ottenere i risultati, di impiegare efficientemente le risorse, di trasformare obiettivi in attività e risultati, di modificare i comportamenti al fine del raggiungimento di quanto programmato.

In concreto, occorre che il governo dell'Ente deve essere fortemente collegato ai risultati effettivamente raggiunti sia sotto il profilo qualitativo che economico.

In tutto l'Ente locale deve essere presente una forte tensione condivisa verso i risultati complessivi; la dirigenza è perciò elemento su cui investire, da valorizzare, per favorire un'azione capace di trovare le modalità più opportune per perseguire gli obiettivi desiderati.

Coerentemente a quanto detto, le norme contrattuali, non tendono più ad imporre modelli di funzionamento, ma definiscono le regole entro le quali è possibile esercitare l'autonomia dell'Ente.

Il contratto di lavoro non favorisce i comportamenti che evidenziano difese del ruolo senza considerare i risultati conseguiti, che prescindono dall'organizzazione del lavoro, che non mettono in campo processi innovativi.

Il nuovo contratto della dirigenza, coerentemente all'insieme delle riforme intervenute in questi ultimi anni nel campo dell'organizzazione e del funzionamento della Pubblica Amministrazione, richiede una precisa definizione del ruolo e delle responsabilità dei dirigenti.

L'importanza del ruolo dei dirigenti risulta evidente dal momento che a questi è assegnata in via esclusiva la responsabilità dell'attività di gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e l'organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, da cui dipende in modo determinante la possibilità di incrementare la qualità dei servizi in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, imparzialità e organizzazione delle attività, avendo come fine il soddisfacimento delle esigenze della collettività.

Così pure il ruolo del dirigente è fondamentale per quanto riguarda la costruzione di quelle prassi innovative che si intendono introdurre nell'Ente per rispondere alla diffusa esigenza di adeguamento alla mutata normativa ed alla domanda sociale.

L'accentuata caratteristica del ruolo e della responsabilità dirigenziale richiede di scegliere e verificare l'attività dei dirigenti con preciso riferimento alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare e alle capacità professionali, evitando accuratamente qualsiasi riferimento a valutazioni non oggettive.

Il nuovo contratto ha salvaguardato ed anzi valorizza l'autonomia decisionale degli Enti in materia di organizzazione, corrispondente all'autonomia decisionale riconosciuta al datore di lavoro privato relativamente alle strategie ed all'organizzazione dell'impresa; autonomia indispensabile per la cura e la tutela dell'interesse pubblico di cui gli Enti sono direttamente e pienamente responsabili di fronte alla collettività per assicurare la piena funzionalità degli uffici e l'erogazione dei servizi di crescente quantità e qualità a favore dei cittadini-utenti.

In tale ambito e in coerenza con la logica di fondo dei DD.LLgs. n. 267/2000 e n. 165/2001 a favore di un'Amministrazione pubblica nuova e soprattutto orientata all'efficienza ed all'efficacia dell'azione amministrativa, il contratto offre, altresì, stimoli per la autonoma introduzione di sistemi permanenti di monitoraggio e valutazione dei risultati di gestione, ai quali viene correlato un altrettanto autonomo modello di retribuzione delle prestazioni dirigenziali, fortemente ancorato al conseguimento degli obiettivi prefissati e alla qualità dei risultati accertati.

A tale valorizzazione dell'autonomia organizzativa si accompagna, conseguentemente e necessariamente, il riconoscimento di una più ampia autonomia degli Enti in materia di politiche retributive della dirigenza, con evidenti margini di flessibilità in relazione sia alle effettive disponibilità di bilancio, sia allo stato di avanzamento dei processi di riordino e di ammodernamento dei diversi ordinamenti amministrativi.

RITENUTO, quindi, necessario, per tutti i motivi esposti al punto precedente e nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL che disciplini la parte normativa del rapporto di lavoro per il quadriennio 2002/2005, dotare questo Ente di un contratto decentrato integrativo dell'area dirigenziale;

RITENUTO di dover approvare:

- la metodologia di graduazione delle posizioni di lavoro dirigenziali e di valutazione delle prestazioni dirigenziali elaborata dal Nucleo di valutazione di questo Comune e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato n. 01);
- l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza – siglata in data 04/09/2003, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato n. 02);

ACQUISITI i pareri richiesti ed espressi a norma di legge;

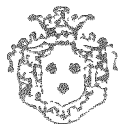
VISTO l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

A VOTI UNANIMI legalmente espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

Per tutti i motivi esposti in premessa,

- 1) **DI APPROVARE** la metodologia di graduazione delle posizioni di lavoro dirigenziali e di valutazione delle prestazioni dirigenziali elaborata dal Nucleo di valutazione di questo Comune, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato n. 01).
- 2) **DI APPROVARE** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza – siglata e sottoscritta in data 04/09/2003, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato n. 02).
- 3) **DI DARE ATTO** della compatibilità dei costi del contratto decentrato integrativo in esame con quanto esposto nel bilancio di previsione 2003.
- 4) **DI DEMANDARE** ad un successivo atto deliberativo di Giunta l'applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni di lavoro dirigenziali.
- 5) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, stante l'urgenza di provvedere, immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



CITTÀ DI MONOPOLI
PROVINCIA DI BARI

All. 01

Proposte deliberazione
01 Pers del 5/09/03

**METODOLOGIA
ALLOCATIVA DELLE
POSIZIONI DIRIGENZIALI**

CON FASCE DI COMPATTAMENTO
DEI PUNTEGGI

[Handwritten signatures and initials]



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

FASCE DI COMPATTAMENTO DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEI VALORI DI POSIZIONE DIRIGENZIALE

QUADRO RAPPRESENTATIVO
DEI CRITERI DI ALLOCAZIONE E
DEI RELATIVI PUNTEGGI PARAMETRICI
(di cui all'art. 27, comma 1, C.C.N.L. 23-12-1999)

*I criteri di allocazione delle posizioni dirigenziali sono suddivisi
in n. 3 fasce contraddistinte dalle lettere a), b) e c).*

N.B.:

L'allocazione in fascia, comunque, potrebbe prescindere da un'apposita valutazione di sistemi parametrici a punteggio, ben potendo essere rimessa alla libera discrezionalità dell'organo di governo in funzione del valore strategico di volta in volta riconosciuto alla singola posizione dirigenziale rispetto agli obiettivi politici da conseguire, costituendosi, in prospettiva, una sorta di "borsino interno" della dirigenza, il quale potrebbe assistere ad un'opportuna modificazione della fascia di collocazione della posizione dirigenziale operata, dagli organi di governo (in particolare: Sindaco), in ragione del ruolo più o meno strategico riconosciuto alla posizione stessa con riguardo agli obiettivi di governo che l'ente intende conseguire.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

Criteri di allocazione nella fascia a)

Per accedere alla presente fascia, necessita la concorrenza di tutti i criteri evidenziati - ad eccezione di quelli alternativi contraddistinti dall'asterisco () - con raggiungimento di punteggio minimo d'accesso pari a punti 26*

1) Livello di autonomia gestionale

- nell'ambito di obiettivi di massima forniti dall'organo politico punti 10
- nell'ambito di direttive fornite dall'organo politico punti 9
- nell'ambito di indirizzi forniti dall'organo politico punti 8

2) Ambiti di strategia aziendale direttamente gestiti (*)

- di massimo spessore punti 10
- di rilevante spessore punti 8
- di limitato spessore punti 5

3) Contesti funzionali gestiti (*)

- di massimo spettro punti 10
- di ampio spettro punti 8
- di limitato spettro punti 4

4) Gestione di servizi e/o interventi

- a tipologia diversificata e complessa punti 10
- a tipologia omogenea e complessa punti 7
- a tipologia diversificata ed elementare punti 4
- a tipologia omogenea ed elementare punti 2

(*) Criteri ad applicazione alternativa



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

Criteri di allocazione nella fascia b)

Per accedere alla presente fascia, necessita la concorrenza di tutti i criteri evidenziati - ad eccezione di quelli alternativi contraddistinti dall'asterisco () - , con raggiungimento di punteggio minimo d'accesso pari a punti 26.*

- 1) Responsabilità di conseguimento di risultati connessi alla funzionalità di strutture
 - a gestione complessa ed articolazione complessa punti 10
 - a gestione complessa ed articolazione elementare punti 8
 - a gestione elementare ed articolazione complessa punti 5
 - a gestione elementare ed articolazione elementare punti 2

- 2) Responsabilità di raggiungimento di obiettivi correlati alla gestione di risorse economiche
 - di elevatissima misura punti 10
 - di rilevante misura punti 8
 - di limitata misura punti 5

- 3) Responsabilità di conseguimento di obiettivi correlati alla gestione di risorse umane (*)
 - di massima entità punti 10
 - di ampia entità punti 8
 - di limitata entità punti 5

- 4) Idem come sub 3) (*)
 - di elevatissima professionalità punti 10
 - di rilevante professionalità punti 8
 - di limitata professionalità punti 5

(*) Criteri ad applicazione alternativa



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

Criteri di allocazione nella fascia c)

La presente fascia è da considerarsi residuale, rientrandovi, necessariamente, tutte le posizioni dirigenziali preposte ad ambiti definiti d'intervento e specifici contesti prestazionali, non riconducibili alle fasce a) e b), in base ai criteri sopra enunciati.

FASCE RETRIBUTIVE

FASCIA "A"

da L. 50.000.000 a L. 82.000.000

FASCIA "B"

da L. 32.000.000 a L. 50.000.000

FASCIA "C"

da L. 17.000.000 a L. 32.000.000



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

FASCE DI COMPATTAMENTO DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEI VALORI DI POSIZIONE DIRIGENZIALE

FASCIA "A"

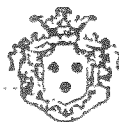
1) Sino a punti 90	valore di posizione: 50.000.000
2) Da 91 a 110 punti	valore di posizione: 55.000.000
3) Da 111 a 140 punti	valore di posizione: 60.000.000
4) Da 141 a 170 punti	valore di posizione: 66.000.000
5) Da 171 a 200 punti	valore di posizione: 73.000.000
6) Da 201 a 230 punti	valore di posizione: 82.000.000

FASCIA "B"

1) Sino a punti 90	valore di posizione: 32.000.000
2) Da 91 a 110 punti	valore di posizione: 35.000.000
3) Da 111 a 140 punti	valore di posizione: 38.000.000
4) Da 141 a 170 punti	valore di posizione: 41.000.000
5) Da 171 a 200 punti	valore di posizione: 45.000.000
6) Da 201 a 230 punti	valore di posizione: 50.000.000

FASCIA "C"

1) Sino a punti 90	valore di posizione: 17.000.000
2) Da 91 a 110 punti	valore di posizione: 19.000.000
3) Da 111 a 140 punti	valore di posizione: 21.000.000
4) Da 141 a 170 punti	valore di posizione: 24.000.000
5) Da 171 a 200 punti	valore di posizione: 28.000.000
6) Da 201 a 230 punti	valore di posizione: 32.000.000



CITTÀ DI MONOPOLI
PROVINCIA DI BARI

METODOLOGIA VALUTATIVA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI



ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Individuazione e descrizione

[Handwritten signature]



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

QUADRO "A"

individuazione e descrizione degli
ELEMENTI DI VALUTAZIONE
distinti e raggruppati in tre separati ordini parametrici

Premessa esplicativa

Il presente Quadro "A" contiene l'individuazione e la descrizione degli elementi di valutazione specificativi dei tre "macroelementi" di giudizio genericamente indicati nell'art. 27 del CCNL - area dirigenza EE.LL. - del 23/12/1999, di seguito sinteticamente richiamati: *collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionali interne ed esterne*. Gli elementi rappresentati risultano suddivisi e raggruppati in tre corrispondenti "ordini parametrici". In particolare:

- **ordine A.1:** vi sono ricompresi gli elementi connessi alla *collocazione nella struttura*, in funzione dell'allocazione organigrammatica della posizione direttiva, del relativo livello di apicalità - o meno - e della dimensione gestita;
- **ordine A.2:** vi sono racchiusi gli elementi connessi alla *complessità organizzativa*, intesa, *latu sensu*, quale espressione delle criticità organizzativo-funzionali e del livello di professionalità richiesto;
- **ordine A.3:** vi sono elencati gli elementi connessi alla *responsabilizzazione del ruolo*, anche con riferimento alle attività fiduciariamente delegabili alla posizione direttiva.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.1

Ordine degli elementi
connessi alla
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

A.1.1

Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente

Indica l'allocazione della posizione direttiva nell'ambito organigrammatico dell'Ente, con riferimento sia al livello di apicalità rivestito, sia alla natura dei compiti (finali o strumentali) e delle attribuzioni (di line o di staff).

Esprime l'obiettivo "spessore strutturale" della posizione nel contesto dello sviluppo organizzativo dell'Ente.

A.1.2

Posizioni di sovraordinazione cui rispondere

Individua il livello gestionale (politico o tecnico) cui la posizione risulta gerarchicamente o funzionalmente sottordinata.

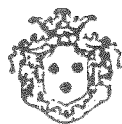
Esprime il "grado di elevazione" del ruolo rivestito nell'ambito dell'assetto gestionale dell'Ente.

A.1.3

Personale funzionalmente assegnato

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive qualifiche funzionali d'iscrizione).

Esprime, in termini quali-quantitativi, il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.1.4

Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito

*Rileva il grado di coinvolgimento
della posizione direttiva nell'azione strategica dell'Ente.
in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate
nell'ambito dell'azione medesima.*

* * *

*Esprime il livello di riferibilità, alla posizione esaminata,
di complessivi o speciali risultati tecnico-funzionali, a fronte
della più o meno ampia gestione di "spazi tattici".*

A.1.5

Complessità del sistema interrelazionale gestito

*Determina la complessità dell'articolazione
funzionale ed organizzativa della struttura gestita, in relazione
all'attività di coordinamento e di composizione necessaria tra le professionalità e le risorse in
genere a disposizione ed in funzione del livello di rilevanza strategica del ruolo e delle esigenze di
interrelazione con altri organi istituzionali.*

* * *

*Esprime lo spessore di difficoltà che la posizione
implica nella composizione dei fattori produttivi, nonché dei
diversificati interessi e rapporti involti a livello istituzionale.*

funzione dell'operatività degli organi istituzionali.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.2

Ordine degli elementi
connessi alla
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

A.2.1

Attività intersettoriali gestite
*Delinea il grado di coinvolgimento della
posizione direttiva in attività multisettoriali,
con effetto esterno o interno.*

*Esprime il livello di polivalenza (esterna o interna)
necessario per l'assolvimento delle attribuzioni connesse alla
posizione, in termini professionali, organizzativi,
gestionali, funzionali, cognitivi.*

A.2.2

Livelli di coordinamento diretto
*Specifica la complessità della gestione diretta delle
risorse umane a disposizione, segnatamente per quanto attiene
al relativo livello di professionalizzazione ed alla quantità e
tipologia delle funzionalità espresse.*

*Esprime il grado di complessità richiesto,
dalla posizione, nel diretto coordinamento funzionale
delle posizioni professionali immediatamente sottordinate
(in line o in staff), o, comunque,
di immediata direzione.*

A.2.3

**Attività vincolata (nell'an e/o nel quid) e sua valutazione
in termini percentuali rispetto alla complessiva attività assoluta**
*Rileva il grado di predefinizione degli assolvimenti di
competenza della posizione e dei relativi aspetti contenutistici o
percorsi procedurali attuativi, comportante corrispondente riduzione della complessità
determinativa ed organizzativa dell'attività di competenza. Trattasi di elemento speculare rispetto
a quello descritto, di seguito, sub A.2.4.*

*Esprime il livello di "rigidità" della gestione,
in termini di facoltà optive.*



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.2.4

Strumenti di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni

Riferisce gli apporti organizzativi necessari alla struttura gestita, con riguardo sia alla loro complessità, sia alla loro eventuale straordinarietà.

Esprime il livello di complessità strumentale di tipo organizzativo e delle relative cognizioni gestionali necessari per l'assolvimento attributivo di posizione.

A.2.5

Complessità organizzativa della struttura gestita

Sottolinea, in termini quali-quantitativi, la presenza, nella struttura di preposizione, di centri decisionali dotati di elevato grado di autonomia determinativa, anche con riferimento all'eventuale eterogeneità delle competenze loro assegnate.

Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di ambiti determinativi propri, sia sotto il profilo quantitativo (numerico), sia sotto quello qualitativo (professionalità, eterogeneità, autonomia decisionale, specializzazione).

A.2.6

Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza

Osserva il livello di specializzazione richiesto nelle cognizioni rilevate sub A.2.8.

Esprime il grado di conoscenze professionali e la relativa traduzione funzionale che la posizione richiede per l'assolvimento delle attribuzioni.

A.2.7

Grado di attendibilità necessario

per l'assolvimento dell'attività pianificatoria

Indica il livello di precisione richiesto nella performance, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni erogate.

Esprime il range di scarto tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.2.8

Grado di delegificazione nel contesto d'intervento governato

Individua, in termini percentuali, il livello di delegificazione delle materie curate nell'ambito operativo assegnato alla posizione direttiva: a più elevata delegificazione - comportante, in capo al dirigente, autonomo impegno disciplinatorio delle attività di competenza - corrisponde un'incrementale valutazione del ruolo rivestito. Si veda, a complemento, il successivo elemento valutativo sub A.2.14.

Esprime il profilo d'ampiezza dell'intervento disciplinatorio richiesto, alla posizione, in carenza di ambiti normati.

A.2.9

Attività d'equipe (funzioni necessarie): tipologia

Delinea l'intensità e la qualità dell'attività di gruppo, necessariamente svolta in funzione dei compiti assegnati.

Esprime il livello di impegno richiesto, alla posizione direttiva, nella gestione dei "collettivi professionali".

A.2.10

Indice di variazione del contesto disciplinatorio,

inerente all'ambito di gestione, nel medio-lungo periodo

Definisce il grado di evoluzione della disciplina giuridica che governa le attività assegnate alla posizione direttiva, misurato nel

medio-lungo periodo (triennio-quinquennio), con valori espressi da 100 a 200, assunto 100 quale indice di contesto sostanzialmente immutato e/o immutabile nel periodo di riferimento.

Esprime l'indice di "velocizzazione" della trasformazione del contesto giuridico d'intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzato nel medio-lungo periodo.

A.2.11

Indice di variazione dei profili organizzativi nel lungo periodo

Apprezza il grado di trasformazione dei processi e degli strumenti organizzativi propri delle attività assegnate alla posizione direttiva, misurato nel lungo periodo (quinquennio), con valori espressi da 100 a 200, assunto 100 quale indice di contesto sostanzialmente immutato e/o immutabile nel periodo di riferimento.

Esprime il rapporto di "velocizzazione" delle modificazioni organizzative proprie dell'ambiente operativo inerente alla posizione, valutato nel lungo periodo.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.2.12

**Competenze professionali di elevatissima specializzazione
richieste nell'ambito d'intervento**

*Sottolinea il grado della professionalizzazione specialistica richiesta, in termini percentuali, per il
compiuto e regolare assolvimento dei compiti assegnati alla posizione direttiva.*

*Esprime lo spessore professionale di profilo particolarmente
rilevante necessario per l'assolvimento delle attribuzioni proprie
della posizione direttiva.*



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.3

Ordine degli elementi
connessi alle

RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

A.3.1

Responsabilità verso l'esterno

*Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente
diversificati, cui risulta esposta la posizione direttiva
nell'azione svolta verso l'esterno.*

*Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni
all'Ente.*

A.3.2

Responsabilità verso l'interno

*Monitora i profili di responsabilità, tipologicamente
distinti, cui risulta esposta la posizione direttiva
nell'azione svolta verso l'interno.*

*Esprime l'intensità del sistema di responsabilizzazione
interna all'Ente, che presidia la posizione.*

A.3.3

Livello di autonomia strategica nei riguardi del livello politico

*Focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione
proprio della posizione direttiva, avuto riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione
degli obiettivi assegnati e dalle direttive impartite dagli organi politici dell'Amministrazione.*

*Esprime il livello di discrezionalità tecnica proprio
del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà
operative della posizione.*



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

A.3.4

Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione

Specifica la complessità tecnica ed il contenuto tipico determinativo degli atti monocratici di competenza della posizione direttiva.

Esprime il profilo qualitativo dell'attività determinativa tipicizzata della posizione.

A.3.5

Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G.

E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di bilancio assegnati, con delega o con il Piano Esecutivo di Gestione, al governo della posizione direttiva.

Esprime il "peso" gestionale riguardato sotto un profilo meramente quantitativo degli interventi (o capitoli) amministrati dalla posizione.

A.3.6

Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su P.E.G.

determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli (o interventi) di cui sub A.3.6.

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa (rectius: d'intervento) svolte nell'ambito della posizione direttiva.



CITTÀ DI MONOPOLI
PROVINCIA DI BARI

METODOLOGIA VALUTATIVA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

PARAMETRI DI APPREZZAMENTO



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

QUADRO "B"

scomposizione degli elementi di valutazione in
PARAMETRI D'APPREZZAMENTO
ed attribuzione dei relativi punteggi su scala decimale

Premessa esplicativa

Ciascuno dei 23 elementi di valutazione, ordinati nel precedente Quadro "A", è stato posto in più parametri di riferimento, i quali esprimono la diversificata incidenza di ciascuno medesimo elemento sul concreto apprezzamento delle distinte posizioni direttive, da sottoporsi a valutazione, presenti nell'ambito della complessiva struttura organizzativa d'Ente.

Il punteggio riferito ad ogni singolo parametro d'apprezzamento è espresso in valori decimali (da 1 a 10). Nell'ambito di ciascun elemento di valutazione è sempre ricompreso un parametro d'apprezzamento "apicale", con valore massimo pari a punti 10. Viceversa, il valore del parametro di minor riflesso valutativo, nell'ambito di ciascun elemento di giudizio, non corrisponde necessariamente a punti 1, potendo essere anche superiore all'unità di punteggio.

Di norma, alla valutazione di ciascuna posizione direttiva può concorrere un unico parametro d'apprezzamento, tra quelli sviluppati, assunto in relazione ad ogni singolo elemento di valutazione.

Nondimeno, limitatamente a casi del tutto eccezionali, possono cumularsi i diversi punteggi riferiti in relazione ai singoli parametri afferenti ad un unico elemento di valutazione; in tal caso, il punteggio totale massimamente cumulabile (somma dei valori corrispondenti a tutti i parametri d'apprezzamento ricompresi nell'elemento di valutazione) è pari a punti 10. Si tratta, in particolare, degli elementi di valutazione indicati *sub* A.1.5 (Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione), A.2.1 (Responsabilità verso l'esterno) e A.3.2 (Responsabilità verso l'interno), che risultano all'uopo segnalati, nel presente Quadro "B", con l'apposizione di un asterisco (*) a fianco del relativo codice di riferimento.

Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione direttiva sottoposta a valutazione, corrisponde a punti 230 (ipotesi in cui la posizione dirigenziale conseguibile corrisponde ad ogni specifico elemento di valutazione, la massima valutazione parametrica, pari a punti 10 -, anche nelle ipotesi di punteggi cumulabili, quali descritte nel precedente Quadro A).

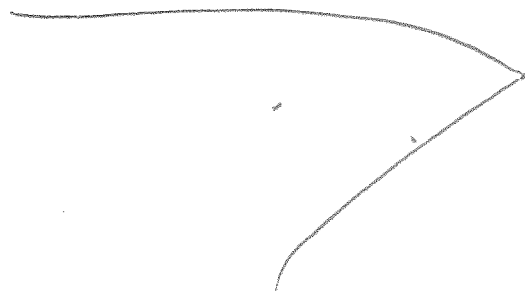
Nel presente "Quadro B", allo scopo di agevolare la consultazione, si è rigorosamente osservato l'ordine di esposizione degli elementi di valutazione osservato nel "Quadro A". Si sono



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

tenuti, a tal fine, i codici numerici già attribuiti agli elementi medesimi, che risultano preceduti.
questa sede, dalla lettera "B" in luogo della lettera "A" (ad es.: A.1.1. = B.1.1.; A.1.2 = B.1.2:



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.1

Scomposizione
in parametri d'apprezzamento
degli elementi connessi alla
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

B.1.1

Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente

reposizione al coordinamento di massima struttura (Area Funzionale) punti 10
reposizione a struttura di Settore punti 5

B.1.2

Posizioni di sovraordinazione cui rispondere

livello di vertice politico punti 10
livello di vertice amministrativo-tecnico
Direzione Generale/Operativa, Segretario Generale e simili) punti 7
livello direttivo punti 4

B.1.3

Personale funzionalmente assegnato

Direttivi/di concetto
Esecutivi/ausiliari oltre le 30 unità punti 10
idem come sopra tra 15 e 30 unità punti 8
idem come sopra sotto le 15 unità punti 7

con.to./esec.vi./aus.ri oltre le 30 unità punti 6
idem come sopra tra 15 e 30 unità punti 5
idem come sopra sotto le 15 unità punti 4

concetto/esecutivi/ausiliari oltre le 30 unità punti 3
idem come sopra tra 15 e 30 unità punti 2
idem come sopra sotto le 15 unità punti 1



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.1.4

Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito

Livello di <u>elevato</u> rilievo strategico	punti 10
Livello di <u>medio</u> rilievo strategico	punti 6
Livello di <u>limitato</u> rilievo strategico	punti 2

B.1.5

Complessità del sistema interrelazionale gestito

Sistema interrelazionale di tipo <u>complesso</u> , per professionalità implicate e rilevanza strategica, con <u>molteplici</u> soggetti istituzionali e produttivi	punti 10
Sistema interrelazionale di tipo <u>complesso</u> , per professionalità implicate e rilevanza strategica, con <u>limitato numero</u> di soggetti istituzionali e produttivi	punti 7
Sistema interrelazionale di tipo <u>semplice</u> , per professionalità implicate e rilevanza strategica, con <u>uno o più</u> soggetti istituzionali e produttivi	punti 3



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.2

Scomposizione
in parametri d'apprezzamento
degli elementi connessi alla
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

B.2.1

Attività intersettoriali gestite

Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>esterno</u> con <u>rilevante</u> coinvolgimento multisettoriale	punti 10
Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>esterno</u> con <u>modesto</u> coinvolgimento multisettoriale	punti 8
Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>interno</u> con <u>rilevante</u> coinvolgimento multisettoriale	punti 5
Preponderanza di attività intersettoriali ad effetto <u>interno</u> con <u>modesto</u> coinvolgimento multisettoriale	punti 3

B.2.2

Livelli di coordinamento diretto

Livelli di funzionalità <u>direttiva</u> <u>molteplici</u> ed <u>eterogenei</u>	punti 10
Livelli di funzionalità <u>direttiva</u> <u>limitati</u> ed <u>eterogenei</u>	punti 9
Livelli di funzionalità <u>direttiva</u> <u>molteplici</u> ed <u>omogenei</u>	punti 8
Livelli di funzionalità <u>direttiva</u> <u>limitati</u> ed <u>omogenei</u>	punti 7
Livelli di funzionalità <u>non direttiva</u> <u>molteplici</u> ed <u>eterogenei</u>	punti 6
Livelli di funzionalità <u>non direttiva</u> <u>limitati</u> ed <u>eterogenei</u>	punti 5
Livelli di funzionalità <u>non direttiva</u> <u>molteplici</u> ed <u>omogenei</u>	punti 4
Livelli di funzionalità <u>non direttiva</u> <u>limitati</u> ed <u>omogenei</u>	punti 2

B.2.3

Attività vincolata (nell'an e/o nel *quid*) e sua valutazione
in termini percentuali rispetto alla complessiva attività svolta

Attività vincolata (nell'an o nel <i>quid</i>) fino al 30 %	punti 10
Attività vincolata (nell'an o nel <i>quid</i>) fino al 50 %	punti 6
Attività vincolata (nell'an o nel <i>quid</i>) fino al 70 %	punti 2



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.2.4

Strumenti di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni

Strumenti di organizzazione <u>ordinari</u> di <u>modesta complessità</u>	punti 3
Strumenti di organizzazione <u>ordinari</u> di <u>elevata complessità</u>	punti 5
Strumenti di organizz.ne <u>straordinari</u> di <u>modesta complessità</u>	punti 7
Strumenti di organizz.ne <u>straordinari</u> di <u>elevata complessità</u>	punti 10

B.2.5

Complessità organizzativa della struttura gestita

Struttura con <u>più di 3</u> centri decisionali di <u>rilevante</u> entità e con competenze in ambiti <u>eterogenei</u>	punti 10
Struttura con <u>non più di 3</u> centri decisionali di <u>rilevante</u> entità e con competenze in ambiti <u>eterogenei</u>	punti 8
Struttura con <u>più di 3</u> centri decisionali di <u>rilevante</u> entità e con competenze in ambiti <u>omogenei</u>	punti 6
Struttura con <u>non più di 3</u> centri decisionali di <u>rilevante</u> entità e con competenze in ambiti <u>omogenei</u>	punti 4
Struttura con <u>centri decisionali di modesta entità</u> , a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	punti 2

B.2.6

Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza

Livello cognitivo ed applicativo di <u>elevatissima special.ne</u>	punti 10
Livello cognitivo ed applicativo di <u>elevata specializzazione</u>	punti 7
Livello cognitivo ed applicativo di <u>modesta specializzazione</u>	punti 4
Livello cognitivo ed applicativo di <u>non significativa special.ne</u> (quale livello cognitivo ed applicativo generale)	punti 1

B.2.7 *

Grado di attendibilità necessario per l'assolvimento dell'attività pianificatoria

Grado di attendibilità <u>elevatissimo</u> (da 85 a 100 %)	punti 10
Grado di attendibilità <u>elevato</u> (da 70 a 84 %)	punti 8
Grado di attendibilità <u>modesto</u> (da 55 a 69 %)	punti 5
Grado di attendibilità <u>limitatamente significativo</u> (sino a 54 %)	punti 2



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.2.8

Grado di delegificazione nel contesto d'intervento governato

Grado di delegificazione <u>elevatissimo</u> (da 80 a 100 %)	punti 10
Grado di delegificazione <u>rilevante</u> (da 50 a 79 %)	punti 7
Grado di delegificazione <u>modesto</u> (da 30 a 49 %)	punti 4
Grado di delegificazione <u>limitatamente significativo</u> (inferiore a 30 %)	punti 2

B.2.9

Attività d'equipe (funzioni necessarie): tipologia

Attività di gruppo di <u>rilevante</u> entità <u>permanentemente</u> assolta	punti 10
Attività di gruppo di <u>rilevante</u> entità <u>occasionalmente</u> assolta	punti 8
Attività di gruppo di <u>modesta</u> entità <u>permanentemente</u> assolta	punti 6
Attività di gruppo di <u>modesta</u> entità <u>occasionalmente</u> assolta	punti 4
Attività di gruppo di <u>lievissima</u> entità	punti 1

B.2.10

Indice di variazione del contesto disciplinatorio, inerente all'ambito di gestione, nel medio-lungo periodo

Indice di variazione di periodo (3/5 anni) da 180 a 200 (°)	punti 10
Indice di variazione di periodo (3/5 anni) da 150 a 179 (°)	punti 7
Indice di variazione di periodo (3/5 anni) da 120 a 149 (°)	punti 5
Indice di variazione di periodo (3/5 anni) da 100 a 119 (°)	punti 2

Presunto 100 quale indice di contesto sostanzialmente immutato e/o immutabile nel periodo di riferimento

B.2.11

Indice di variazione dei profili organizzativi nel lungo periodo

Indice di variazione di periodo (quinquennio) da 180 a 200 (°)	punti 10
Indice di variazione di periodo (quinquennio) da 150 a 179 (°)	punti 7
Indice di variazione di periodo (quinquennio) da 120 a 149 (°)	punti 5
Indice di variazione di periodo (quinquennio) da 100 a 119 (°)	punti 2

Presunto 100 quale indice di contesto sostanzialmente immutato e/o immutabile nel periodo di riferimento



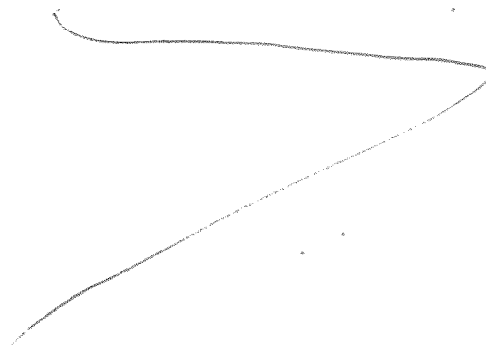
CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.2.12

Competenze professionali di elevatissima specializzazione
richieste nell'ambito d'intervento

Grado di espressione richiesto nella posizione da 80 a 100 %	punti 10
Grado di espressione richiesto nella posizione da 50 a 79 %	punti 7
Grado di espressione richiesto nella posizione da 30 a 49 %	punti 5
Grado di espressione richiesto nella posizione inferiore a 30 %	punti 2





CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.3

Scomposizione
in parametri d'apprezzamento
degli elementi connessi alle

RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

B.3.1 (*)

Responsabilità verso l'esterno

Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	punti 4
Responsabilità civile	punti 3
Responsabilità penale	punti 3

profili cumulabili

B.3.2

Livello di autonomia strategica nei riguardi del livello politico

Autonomia decisionale nell'ambito di <u>obiettivi di massima</u> forniti dall'organo politico	punti 10
Autonomia decisionale nell'ambito di <u>direttive ed indirizzi di massima</u> forniti dall'organo politico	punti 8
Autonomia decisionale nell'ambito di <u>obiettivi specifici</u> forniti dall'organo politico	punti 6
Autonomia decisionale nell'ambito di <u>direttive ed indirizzi specifici</u> forniti dall'organo politico	punti 4
Autonomia decisionale nell'ambito di <u>disposizioni prescrittive</u> fornite dall'organo politico	punti 2

B.3.3

Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione

Determinazioni di <u>elevato</u> contenuto spessore professionale in termini di <u>responsabilità diretta</u>	punti 10
Determinazioni di <u>modesto</u> contenuto spessore professionale in termini di <u>responsabilità diretta</u>	punti 7
Determinazioni di contenuto e spessore <u>qualificato</u> con <u>responsabilità indiretta</u>	punti 5
Determinazioni di contenuto e spessore <u>ativamente qualificato</u> con <u>responsabilità indiretta</u>	punti 3



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

B.3.4

Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G.

Numero di capitoli (o interventi) superiore a 50	punti 10
Numero di capitoli (o interventi) da 30 a 50	punti 8
Numero di capitoli (o interventi) da 15 a 29	punti 6
Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	punti 3

B.3.5

Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su P.E.G.

risorse gestite superiori a 5 miliardi	punti 10
risorse gestite superiori a 2 e fino a 5 miliardi	punti 8
risorse gestite superiori a 1 e fino a 2 miliardi	punti 6
risorse gestite superiori a 0,3 e fino a 1 miliardi	punti 4
risorse gestite superiori a 0,1 e fino a 0,3 miliardi	punti 3
risorse gestite inferiori a 0,1 miliardo	punti 1



CITTÀ DI MONOPOLI
PROVINCIA DI BARI

**LINEE GUIDA
PER LA VALUTAZIONE DELLE
PRESTAZIONI DIRIGENZIALI
E
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
DEI RISULTATI DIRIGENZIALI**

*bu
ml*

mu



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DIRIGENZIALI

1) MODELLO DI VALUTAZIONE (Descrizione)

La valutazione dei risultati conseguiti avviene ad opera del Servizio di controllo interno del Comune, con cadenza annuale, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione dirigenziale, a consuntivo delle funzioni svolte e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati (Risultati operativi) ed, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole (Risultati organizzativi e gestionali).

METODICA VALUTATIVA

La metodica valutativa proposta tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in riferimento agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità (da considerarsi i parametri di valutazione), assumendo contestualmente altri elementi di valutazione: conseguimento di economie reali, utilizzo di strumenti gestionali innovativi, sviluppo di favorevoli fattori di clima gestionale e impiego razionale e ottimizzato del tempo/lavoro) quali elementi accessori da considerare alla stregua di coefficienti di valutazione.

Perché tale sistema di apprezzamento risulti efficace, occorre che a monte, cioè all'atto del conferimento dell'incarico, vi sia una puntuale valutazione/ponderazione degli obiettivi assegnati alla posizione dirigenziale, sulla base della quale si innesta il meccanismo di valutazione dei risultati conseguiti.

Il procedimento valutativo può essere articolato nelle seguenti fasi:

- 1 - Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione dirigenziale;
- 2 - Valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione dirigenziale;
- 3 - Apprezzamento degli elementi accessori di valutazione (coefficienti) e determinazione del punteggio finale;
- 4 - Collocazione della posizione dirigenziale nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

FASE 1 -

DEFINIZIONE E VALUTAZIONE PONDERATA DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, la Giunta definisce, in sede di redazione del Piano Esecutivo di Gestione e in maniera dettagliata, gli obiettivi annuali assegnati alla posizione dirigenziale, attribuendo ad ognuno di essi un valore numerico in modo che la somma dei punteggi assegnati a ciascun obiettivo sia uguale a 100.

La valutazione numerica esprime, in maniera ponderata (cioè in relazione agli altri) il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso (con riguardo, per esempio, alle risorse umane assegnate, alle risorse finanziarie assegnate, al grado di innovazione richiesto, alla esposizione dell'obiettivo a situazioni endogene o esogene difficilmente prevedibili ex ante, ecc.).

La valutazione numerica ponderata viene compiuta a preventivo e contrattata con il dirigente.

Ad esempio:

La Giunta Comunale assegna, in sede di PEG:

Al Dirigente X, n. 2 obiettivi:

Obiettivo A \Rightarrow valore 60

Obiettivo B \Rightarrow valore 40

Al Dirigente Y, n. 4 obiettivi:

Obiettivo A \Rightarrow valore 30;

Obiettivo B \Rightarrow valore 20;

Obiettivo C \Rightarrow valore 40;

Obiettivo D \Rightarrow valore 10.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

FASE 2 -

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAL DIRIGENTE

La valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

Al fine ad ogni obiettivo assegnato il Servizio di controllo interno attribuisce un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale.

Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento di detto obiettivo si ottiene il **valore di risultato parziale (V. R. P.)** relativo ad ogni obiettivo.

La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) relativo alla posizione dirigenziale.

Esempio 1)

Dirigente X

obiettivo A \Rightarrow valore 60 \Rightarrow realizzato al 100%

\Rightarrow V. R. P. 60

obiettivo B \Rightarrow valore 40 \Rightarrow realizzato al 40%

\Rightarrow V. R. P. 16

V.R.P.C. = 76

Dirigente B

obiettivo A \Rightarrow valore 30 \Rightarrow realizzato al 100%

\Rightarrow V. R. P. 30

obiettivo B \Rightarrow valore 20 \Rightarrow realizzato al 50%

\Rightarrow V. R. P. 10

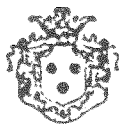
obiettivo C \Rightarrow valore 40 \Rightarrow realizzato al 10%

\Rightarrow V. R. P. 4

obiettivo D \Rightarrow valore 15 \Rightarrow realizzato al 100%

\Rightarrow V. R. P. 15

R.P.C. = 59



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

FASE 3 -

APPREZZAMENTO DEGLI ELEMENTI ACCESSORI DI VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DEL PUNTEGGIO FINALE

Una volta stabilito il valore di risultato parziale complessivo relativo alla posizione dirigenziale, si porre tale valore in relazione ad alcuni elementi accessori di valutazione, i quali assurgono a rango di **coefficienti di valutazione**.

Elementi Accessori di Valutazione:

- 1) conseguimento di economie reali (riduzione di spese non obbligatorie, ottenimento di finanziamenti esterni, ottenimento di economie di scala, ecc.);
- 2) introduzione di strumenti gestionali innovativi (adozione di nuovi strumenti, nuove metodologie, nuovi processi organizzativi, ecc.) con i conseguenti processi formativi e di selezione del personale;
- 3) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro e l'utilizzo funzionale di ferie, straordinario, ecc.;
- 4) capacità di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio;
- 5) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento;
- 6) introduzione di soluzioni telematiche ed informatiche innovative;
- 7) qualità della programmazione finanziaria.

Si parla in questo caso di elementi accessori in quanto gli stessi hanno solo indirettamente a che fare con i risultati conseguiti. Essi esprimono non il "quanto" di conseguimento degli obiettivi ma il "come" i risultati sono stati conseguiti.



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

La valutazione (positiva o negativa) di tali elementi accessori può produrre un incremento o un decremento del valore di risultato parziale complessivo.

A tal fine ad ogni elemento accessorio viene assegnato un valore compreso tra 0,9 e 1,1, con scala pari a 0,05.

Si specifica, inoltre, che il range, ossia la variazione di tali coefficienti da 0,9 a 1,1 è oggetto di negoziazione tra l'Amministrazione ed il Dirigente, in sede di definizione degli obiettivi assegnati nell'ambito del PEGG.

Nel caso in cui uno o più elementi accessori siano estranei alle caratteristiche tipologiche della posizione dirigenziale, viene ad essi assegnato un valore uguale a 1.

Moltiplicando il Valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) per gli indici di valutazione dei 5 elementi accessori, si ottiene il Valore di Risultato Definitivo (V.R.D.) riguardante la posizione dirigenziale.

Esempio 1):

DIRIGENTE X V. R. P.C. = 76

Conseguimento di economie reali	= 1,1
Introduzione di strumenti gestionali innovativi	= 0,9
Clima organizzativo/gestionale	= 1,1
Impiego flessibile del proprio tempo/lavoro	= 1
Contributo alla integrazione tra uffici	= 1
Innovazioni informatiche	= 1,05
Programmazione finanziaria	= 1,05

$$\text{V.R.D.} = 76 \times 1,1 \times 0,9 \times 1,1 \times 1 \times 1 \times 1,05 \times 1,05 = 91,24$$

Esempio 2):

DIRIGENTE Y V. R. P.C. = 59

Conseguimento di economie reali	= 0,9
Introduzione di strumenti gestionali innovativi	= 1,05
Clima organizzativo/gestionale	= 0,9
Impiego flessibile del proprio tempo/lavoro	= 0,95
Contributo alla integrazione tra uffici	= 1
Innovazioni informatiche	= 1,1
Programmazione finanziaria	= 1

$$\text{V.R.D.} = 59 \times 0,9 \times 1,05 \times 0,9 \times 0,95 \times 1 \times 1,1 \times 1 = 52,44$$



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

FASE 4 -

COLLOCAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE NELLA CORRISPONDENTE FASCIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Una volta calcolato, per ciascuna posizione dirigenziale, il Valore di Risultato Definitivo, si procede a definire la retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente.

Esempio:

Dirigente	V.R.D.
Dirigente 1	108,75
Dirigente 2	104,32
Dirigente 3	101,5
Dirigente 4	96,4
Dirigente 5	94
Dirigente 6	89,72
Dirigente 7	82,1
Dirigente 8	77,56
Dirigente 9	72,18
Dirigente 10	68,05
Dirigente 11	63,52
Dirigente 12	60

A titolo esemplificativo si considera il valore complessivo del fondo uguale a 100.

Il 50% del fondo complessivo (uguale a 50) viene assegnato al 20% delle posizioni dirigenziali, quelle che hanno ottenuto i migliori Valori di Risultato Definitivi, ai sensi dell'art. 43, comma 3 del CCNL del 16.04.1996. La distribuzione avviene in maniera proporzionale al V.R.D. ottenuto da ciascun dirigente.

Dirigente	V.R.D.	Quota 1
Dirigente 1	108,75	17,29
Dirigente 2	104,32	16,58
Dirigente 3	101,5	16,13
TOTALE		50



CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

Il restante 50% del fondo (uguale a 50) viene distribuito tra tutti i dirigenti, scorporando, dal punteggio dei dirigenti rientranti nel 20% di cui sopra, il V.R.D. del primo dirigente escluso dal contingente stesso. **Esempio:**

Dirigente	V.R.D.	Quota 2
Dirigente 4	96,4	6,61
Dirigente 5	94	6,45
Dirigente 6	89,72	6,15
Dirigente 7	82,1	5,63
Dirigente 8	77,56	5,32
Dirigente 9	72,18	4,95
Dirigente 10	68,05	4,67
Dirigente 11	63,52	4,36
Dirigente 12	60	4,12
Dirigente 1	12,35	0,85
Dirigente 2	7,92	0,54
Dirigente 3	5,1	0,35
TOTALE		50

Sommando la Quota 1 e la Quota 2 si ottiene, per ciascun dirigente, la relativa retribuzione di risultato. **Esempio:**

Dirigente	Quota 1	Quota 2	Totale
Dirigente 1	17,29	0,85	18,14
Dirigente 2	16,58	0,54	17,12
Dirigente 3	16,13	0,35	16,48
Dirigente 4	0	6,61	6,61
Dirigente 5	0	6,45	6,45
Dirigente 6	0	6,15	6,15
Dirigente 7	0	5,63	5,63
Dirigente 8	0	5,32	5,32
Dirigente 9	0	4,95	4,95
Dirigente 10	0	4,67	4,67
Dirigente 11	0	4,36	4,36
Dirigente 12	0	4,12	4,12

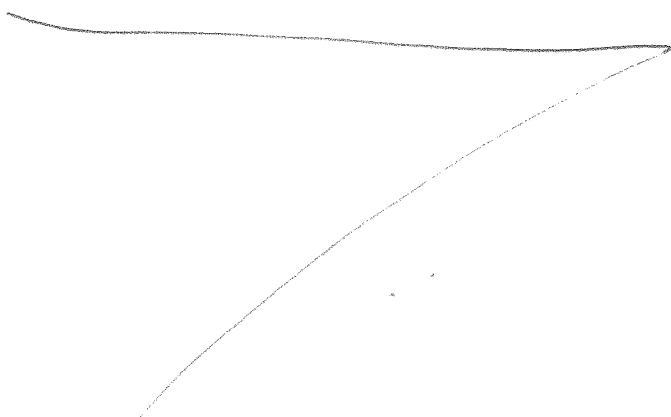


CITTÀ DI MONOPOLI

PROVINCIA DI BARI

In caso di un Valore di Risultato Definitivo inferiore a 50 al Dirigente non viene attribuita alcuna retribuzione di risultato.

In caso di un Valore di Risultato Definitivo inferiore a 25 il Sindaco provvede alla revoca dell'incarico dirigenziale.



Handwritten signature
Handwritten signature



CITTA' DI MONOPOLI
(Provincia di Bari)
Ripartizione AA.GG.

VERBALE n. 2

Monopoli, 4 settembre 2003

In data odierna, alle ore 16,00, presso l'Ufficio di Segreteria Generale, giusta convocazione prot. n. 63/AA.GG. del 01 settembre c.a., sono presenti:

Presidente Delegazione Trattante: dott.ssa Maria Incoronata FRUGIS
Dirigente Ripartizione AA.GG. : dott. Francesco Mancini

Per le OO.SS. Territoriali di Categoria – Area della Dirigenza del Comparto Regioni ed Autonomie Locali:

UIL/FPL	Francesco Liuzzi	Presente	
C.G.I.L./FP/		Assente	
F.P.S./C.I.S.L	Vincenzo Danese	Presente	
DIREL/DIREL		Assente	
CIDA / Enti Locali		Assente	
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO c/o		assente	






Segretaria: Anna Maria Avarello

Le parti convenute danno lettura dello schema di contratto decentrato Area Dirigenza .

Visto il verbale n. 13 del 05/06/2003 redatto dal Collegio dei revisori dei conti e la relativa attestazione, trasmesso dal Dirigente della Ripartizione Affari Generali con l'allegata ipotesi di contratto decentrato e constatata la corrispondenza, nella seduta odierna, con l'adesione della CISI, le parti approvano, siglano e sottoscrivono il succitato contratto.

I relativi atti sono allegati al presente verbale.

Letto e firmato

UIL/FPL	Francesco Liuzzi	
CISL/FPS/	Vincenzo Danese	
Presidente	Maria Incoronata Frugis	
Componente	Francesco Mancini	
Segretario	Anna Maria Avarello	



Verbale del Collegio dei Revisori del Comune di Monopoli n. 13

L'anno duemilatre, il giorno 05 del mese di giugno, presso l'ufficio di Ragioneria, si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone di:

- Dott. Giorgio TREGLIA - Presidente;
- Dott. Giandonato GARGANESE - Componente;
- Rag. Marcello LAGALANTE - Componente;

il Collegio dei Revisori

vista

l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza – ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1998 – 2001 – Area Dirigenza – siglata in data 08 aprile 2003;

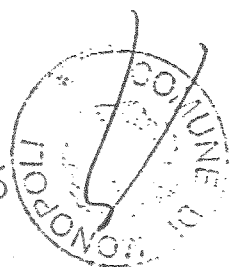
attesta

la compatibilità di quanto previsto dalla contrattazione decentrata con quanto esposto nel bilancio di previsione 2003.

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori

[Handwritten signatures of the three members of the Collegio dei Revisori: Giorgio Treglia, Giandonato Garganese, and Marcello Lagalante]



COMUNE DI MONOPOLI

All 02

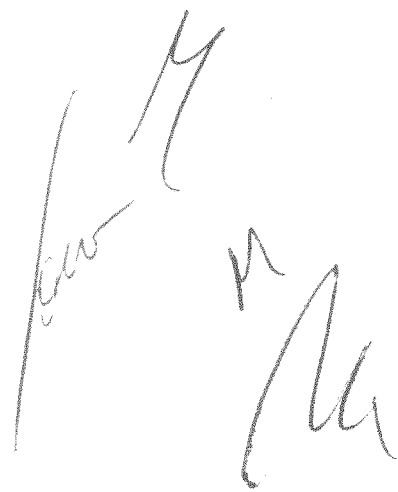
Proposte deliberazioni
01 Pres del 5/08/03

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA

(ai sensi dell' art. 5 comma 3 del CCNL 1998-2001 - Area Dirigenza)

Siglato in data 04/08/2003
Sottoscritto in data 04/08/2003

The block contains several handwritten signatures in dark ink. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

COMUNE DI MONOPOLI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER I DIRIGENTI DEL COMUNE DI MONOPOLI

Il giorno quattro del mese di settembre dell'anno 2003, alle ore diciassette, a Monopoli in un locale della Sede del Comune di via Garibaldi ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione del Comune di Monopoli rappresentata da:

segretario generale	Dott.ssa Maria Incoronata Frugis
Dirigente Ripartizione Affari generali	Dott. Francesco Mancini
Dirigente Ripartizione Economico-finanziaria	

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali: CGIL, CISL, UIL, CSA e CONFEDIR.

CGIL FP	
FPS CISL	
UIL FPL	
CSA	
DIRER	
CIDA	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, relativo al personale, assunto a tempo indeterminato, con qualifica dirigenziale, al Comune di Monopoli.

Il presente Contratto viene stipulato nel rispetto delle procedure previste dell'art. 5 del C.C.N.L. 1998/2001 - Area della Dirigenza.

Monopoli, 04/ ~~9~~ /2003.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP

CSA

FPS CISL

DIRER

UIL FP

CIDA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA

Art. 1

Ambito e validità del presente accordo

Il presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo*, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL Area della Dirigenza, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Monopoli ed ha validità quadriennale, per la parte normativa, a partire dalla data di decorrenza che viene fissata al 1° Gennaio 2000, mentre lo stesso, per la parte economica, ha validità dal 1° gennaio 2002.

Ferme restando le clausole di verifica, contenute al successivo art. 16, il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Art. 2

Sistema delle Relazioni Sindacali

1) Il Sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

a) Contrattazione:

- Materie con obbligo di accordo;
- Materie senza obbligo di accordo;

b) Concertazione;

c) Informazione;

d) Consultazione.

2) La *contrattazione collettiva decentrata integrativa* si svolge sulle materie indicate all'art. 4, comma 1, del CCNL e secondo le prerogative indicate al comma 2 dello stesso articolo; le materie oggetto di contrattazione sono di due tipi:

a) Materie con obbligo di accordo:

- Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, e secondo quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale, sottoscritto in data 07/05/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale II;
- Pari opportunità, anche per le finalità della legge n. 125/1991, secondo le previsioni dell'art. 9 del CCNL;
- Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994.

b) Materie senza obbligo di accordo, nel caso che lo stesso non venga raggiunto entro trenta giorni dall'inizio delle trattative:

- Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento;
- Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26, commi 3, 4 e 5 del CCNL (possibilità di aumento delle risorse);
- Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lett. e), del CCNL (legge n. 109/1994 – Merloni – e successive modificazioni ed integrazioni;
- Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

3) Le materie oggetto di concertazione sono:

- Criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- Criteri generali relativi alle modalità di determinazione ed attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL;
- Criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 2, del CCNL, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle materie sopra indicate.

Lo svolgimento degli incontri ed i tempi sono quelli indicati ai commi 2 e 3 dello stesso art. 8 del CCNL.

4) Le materie oggetto di concertazione o di contrattazione sono oggetto di informazione preventiva. Gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro ed il modello organizzativo sono oggetto di informazione periodica e tempestiva. Le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno semestrale.

Art. 2 bis

Regolamentazione del diritto di sciopero

- 1) Il diritto di sciopero è regolamentato dall'accordo collettivo nazionale, sottoscritto in data 07/05/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale II;
- 2) Le prestazioni dei Dirigenti si riferiscono esclusivamente alle mansioni e ai compiti indispensabili per assicurare i servizi essenziali individuati nel contratto collettivo decentrato integrativo del personale in quanto attinenti al ruolo ricoperto;
- 3) In caso di sciopero solo del restante personale i dirigenti devono prestare regolarmente servizio.
- 4) In caso di sciopero del personale dirigente, il Sindaco può disporre, secondo la gravità e le necessità del caso, che i dirigenti garantiscano la propria reperibilità o che siano esonerati dallo sciopero.

Art. 3

Condizioni per l'applicazione dell'art. 26, commi 3, 4 e 5 - incremento del Fondo -

- 1) Con riferimento all'art. 26 del CCNL - Area della Dirigenza, *Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato*, le parti concordano:
 - ◆ per quanto previsto al comma 3, di incrementare le risorse previste per il Fondo, in base ai processi di riorganizzazione attivati che hanno comportato un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
 - ◆ per quanto previsto al comma 4, di integrare il fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, a decorrere dal 31.12.1999, tenendo conto dell'attuale rapporto tra spesa del personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa complessiva per tutto il personale, previa verifica dei requisiti di bilancio che saranno individuati, a livello centrale, da un'apposita intesa fra ARAN e Organizzazioni Sindacali.
 - ◆ per quanto previsto al comma 5, di integrare il fondo, con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione di posti di organico della qualifica dirigenziale dal 1997 ad oggi.
- 2) La composizione del Fondo per la Dirigenza, per l'anno 2002, è indicata nella deliberazione commissariale n. 106 del 31/12/2002, assunta con i poteri di Giunta comunale ed esecutiva, che costituisce parte integrante del presente contratto.
- 3) La misura degli incrementi del Fondo per la Dirigenza, secondo quanto indicato nei commi precedenti, sarà definita d'intesa fra le parti.

Art. 4

Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

- 1) Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, i cui criteri generali costituiscono oggetto di Contrattazione con le Organizzazioni Sindacali.
- 2) Tali risorse possono variare dal 2 al 3% della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine.
- 3) Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate con le Organizzazioni sindacali per le eventuali modifiche o integrazioni.
- 4) Ad ogni inizio anno, inoltre, le parti concordano la quantificazione del monte ore da destinare tenendo conto delle esigenze organizzative - ai congedi, retribuiti e non, per la formazione e l'autoformazione dei dirigenti, in applicazione dell'art. 6 della legge 8/03/2000, n. 53.
- 5) Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, d'intesa con il Sindaco o con il Direttore Generale ove nominato, con oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 5

Pari opportunità

- 1) E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.
- 2) L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.
- 3) L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:
 - ◆ Informazione al personale dirigente assente per congedi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza;
 - ◆ L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni;
 - ◆ Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

Art. 6

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994

- 1) L'amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 626/1994, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
- 2) I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.
- 3) L'amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.
- 4) Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.
- 5) L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

Art. 7

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), cioè gli incentivi previsti dell'art. 37 del CCNL (Avvocatura Comunale) e dell'art 18 della Legge n. 109/1994 (Legge Merloni)

- 1) Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art 18 della legge n. 109/1994 e successive modificazioni e integrazioni e dell'art. 37 del vigente CCNL, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del vigente CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.
- 2) I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano - anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale - alla retribuzione di risultato, secondo criteri e modalità che costituiranno oggetto di concertazione specifica con le OO.SS.
- 3) Con separato accordo, da stipularsi entro 3 mesi dalla firma del presente Contratto, saranno definiti e regolamentati i criteri e le modalità di corresponsione dei compensi derivanti dalle prestazioni correlate alla disciplina prevista dell'art 37 del vigente CCNL (Avvocatura Comunale) e dell'art 18 della legge n. 109/1994 (Regolamento per Legge Merloni) nonché le modalità di correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi professionali di cui sopra.

Art. 8

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

8.1. *Retribuzione di Posizione.*

La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico della fascia di compattamento in cui viene collocata la posizione stessa e determinato in base agli elementi di valutazione indicati nella metodologia allocativa delle posizioni dirigenziali elaborata dal Nucleo di valutazione del Comune di Monopoli ed adottata dall'Amministrazione, di seguito indicati:

- ◆ Fattore "Collocazione nella struttura";
- ◆ Fattore "Complessità organizzativa";
- ◆ Fattore "Responsabilizzazione del ruolo".

La metodologia allocativa delle posizioni dirigenziali adottata dall'Ente costituisce parte integrante e sostanziale del presente Contratto e del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente, secondo le previsioni contrattuali.

Le nuove retribuzioni di posizione sono distribuite nelle fasce di compattamento dei punteggi - a), b) e c) -; per ciascuna delle quali sono determinate diversi valori di posizione.

8.2. *Retribuzione di Risultato.*

La retribuzione di risultato è finanziata con una quota non inferiore al 15% delle risorse previste dall'art. 26 del CCNL 1998-2001 - Area della Dirigenza.

La Giunta, con l'approvazione del P.E.G., definisce gli obiettivi che vengono affidati ai dirigenti ed il cui raggiungimento sarà oggetto di misurazione, in base alla quale viene attribuita la retribuzione di risultato spettante.

Tale quota viene attribuita, nella stessa misura percentuale, a tutte le posizioni dirigenziali che abbiano conseguito i medesimi risultati.

8.3 *Tabella delle nuove retribuzioni di Posizione e di Risultato per i Dirigenti.*

Le nuove retribuzioni di posizione decorreranno dall'01/01/2002, in base ai "pesi" attribuiti alle singole posizioni, secondo i parametri e le valutazioni indicate dalla metodologia adottata dall'Amministrazione.

In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza il Comune di Monopoli, si ritiene di poter superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato all'art. 27, comma 2, del CCNL - Area della Dirigenza, incrementando opportunamente le risorse previste per il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 9

Affidamento e revoca degli incarichi

- 1) L'Amministrazione attribuisce ad ogni Dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.
- 2) Il Sindaco, sentito il Direttore Generale ove nominato, affida gli incarichi dirigenziali in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente ed in coerenza con quanto dispone in merito il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
- 3) Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza, applicando di norma il criterio della rotazione.
- 4) Entro il 31/12/2003, su esplicita richiesta, le parti potranno incontrarsi per un ulteriore approfondimento ed un eventuale integrazione e/o modificazione dei criteri generali per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali, che costituiscono oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali.
- 5) Gli incarichi dirigenziali vengono comunicati ai dirigenti con atto organizzativo di affidamento e la loro durata è, di norma, non superiore a tre anni, salvo revoca anticipata e, comunque, non potrà eccedere la durata del mandato elettorale del Sindaco, salvo casi particolari da indicare nell'atto di affidamento dell'incarico.
- 6) Al termine del mandato elettorale del Sindaco, gli incarichi dirigenziali vigenti si intendono prorogati, per un periodo massimo di 3 mesi. Dopo tale termine, qualora i singoli dirigenti non siano assegnati a nuovi incarichi, gli stessi si ritengono confermati nelle posizioni rispettivamente ricoperte, per il periodo indicato al comma precedente.

- 7) La revoca anticipata dell'incarico, rispetto alla scadenza definita, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive oppure in base alle valutazioni dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e agli obiettivi definiti in materia di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.
- 8) Alla scadenza dell'incarico assegnato o alla revoca dello stesso, per le ragioni indicate al comma precedente, il dirigente può essere assegnato ad altro incarico, con la conseguente attribuzione della retribuzione di posizione corrispondente.

Art. 10 Valutazione dei Dirigenti

- 1) L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.
- 2) Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.
- 3) La valutazione dei Dirigenti, i cui criteri generali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL-Dirigenti, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali (vedi allegato 2) viene effettuata annualmente dal Sindaco, sentito il Nucleo di valutazione, in base alla specifica collocazione nell'assetto organizzativo.
- 4) Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi, sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.
- 5) L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

Art. 11 Comitato dei Garanti

- 1) Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 165/2001 e previsto dall'art. 15 del CCNL, dovrà essere nominato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 3 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico:
 - ◆ Il primo membro-esperto è designato dall'Amministrazione Comunale;
 - ◆ Il secondo membro-esperto è eletto dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei dirigenti;
 - ◆ Il terzo membro-Presidente è individuato di comune accordo fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.
- 2) Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione.

- 3) L'adozione dei provvedimenti previsti dall'art. 21 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 è subordinato al parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 30 giorni, decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.
- 4) Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate.

Art. 12

Risoluzione consensuale

- 1) La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL -Dirigenti (vedi allegato 3).
- 2) Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o da un proprio rappresentante di fiducia.
- 3) In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL - Dirigenti.

Art. 13

Onnicomprensività del trattamento economico

- 1) In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto previsto all'art. 7 del presente Contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), cioè agli incentivi previsti dall'art. 37 del vigente CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della legge n. 109/1994 (Legge Merloni) e successive modificazioni ed integrazioni.
- 2) L'onnitomprensività delle voci che compongono la retribuzione dei dirigenti è una caratteristica essenziale della strategia retributiva dell'Ente.
- 3) Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'Amministrazione di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei propri compiti d'ufficio.

Art. 14

Part-time

- 1) Le parti concordano di rinviare ad un'opportuna regolamentazione del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica.

Art. 15

Copertura Assicurativa

- 1) L'Amministrazione provvederà a stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento dell'attività dirigenziale e professionale.
- 2) Ogni responsabilità civile dei Dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo e colpa grave, che comporti un'esposizione di carattere economico, è a carico dell'Amministrazione.
- 3) La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del Dirigente.
- 4) Nelle more di tempo necessarie per la stipula della polizza assicurativa, o nel caso in cui la polizza assicurativa non trovi adeguata copertura, le spese derivanti dall'assistenza legale ai Dirigenti si intendono a carico dell'Amministrazione e - nel caso di sentenza passata in giudicato che accerti la personale ed esclusiva responsabilità del dirigente - saranno da questi rimborsate all'Ente, rateizzando la somma, comunque in misura non superiore al quinto dello stipendio o della pensione.
- 5) La delegazione trattante di parte sindacale sarà opportunamente informata circa le condizioni della polizza assicurativa attivata.
- 6) Il Comune di Monopoli, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti dei suoi dipendenti, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni, del servizio e dell'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'avvio del procedimento, facendo assistere i medesimi da un legale di comune gradimento.
- 7) In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
- 8) Resta confermato quanto previsto all'art. 38 del CCNL - Area della Dirigenza -, laddove, ai commi 2 e 3 prevede che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

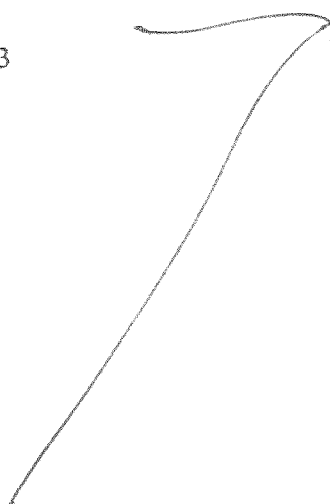
Art. 16 Servizio mensa

- 1) Possono usufruire della mensa i Dirigenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
- 2) Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Art. 17 Norme finali

- 1) Dalla decorrenza del presente Contratto e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, al termine di ogni anno, per verificarne la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.
- 2) Saranno altresì verificate, con la stessa cadenza annuale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.
- 3) Saranno, inoltre, oggetto di verifica anche i problemi legati alle eventuali esigenze di affidamento temporaneo di più incarichi dirigenziali ad uno stesso dirigente.
- 4) L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Monopoli, 04/09/2003



Allegato: CRITERI GENERALI DISCIPLINA DELLE CONDIZIONI, DEI REQUISITI E DEI LIMITI PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL - Dirigenti.

La risoluzione consensuale si applica ai Dirigenti con un'anzianità nella qualifica dirigenziale non inferiore a 10 anni. Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere erogata, in relazione all'età del dirigente, un'indennità supplementare, *oltre alle spettanze di fine rapporto*, nei limiti indicati nella seguente tabella:

ETA' dirigente	Minimo	Massimo
65° anno e oltre	Da 0 mensilità	Fino a 12 mensilità
64° anno	Da 1 mensilità	Fino a 12 mensilità
63° anno	Da 2 mensilità	Fino a 12 mensilità
62° anno	Da 3 mensilità	Fino a 12 mensilità
61° anno	Da 4 mensilità	Fino a 12 mensilità
60° anno	Da 5 mensilità	Fino a 12 mensilità
59° anno	Da 6 mensilità	Fino a 18 mensilità
58° anno	Da 7 mensilità	Fino a 18 mensilità
57° anno	Da 8 mensilità	Fino a 18 mensilità
56° anno	Da 9 mensilità	Fino a 18 mensilità
55° anno	Da 10 mensilità	Fino a 18 mensilità
54° anno	Da 11 mensilità	Fino a 18 mensilità
53° anno	Da 13 mensilità	Fino a 24 mensilità
52° anno	Da 15 mensilità	Fino a 24 mensilità
51° anno	Da 17 mensilità	Fino a 24 mensilità
50° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità
49° anno	Da 21 mensilità	Fino a 24 mensilità
48° anno	Da 19 mensilità	Fino a 24 mensilità
47° anno	Da 17 mensilità	Fino a 24 mensilità
46° anno	Da 15 mensilità	Fino a 24 mensilità
45° anno	Da 13 mensilità	Fino a 24 mensilità
44° anno	Da 11 mensilità	Fino a 18 mensilità
43° anno	Da 10 mensilità	Fino a 18 mensilità
42° anno	Da 9 mensilità	Fino a 18 mensilità
41° anno	Da 8 mensilità	Fino a 18 mensilità
40° anno	Da 7 mensilità	Fino a 18 mensilità
39° anno	Da 6 mensilità	Fino a 18 mensilità
38° anno	Da 5 mensilità	Fino a 12 mensilità
37° anno	Da 4 mensilità	Fino a 12 mensilità
36° anno	Da 3 mensilità	Fino a 12 mensilità
35° anno	Da 2 mensilità	Fino a 12 mensilità
34° anno	Da 1 mensilità	Fino a 12 mensilità
33° anno	Da 0 mensilità	Fino a 12 mensilità

CITTA' DI MONOPOLI

(Provincia di Bari)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DEL 5.9.03 N. 28

PARERE TECNICO – AMMINISTRATIVO

OGGETTO: Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del CCNL – Area Dirigenza – del Comparto delle Regioni ed autonomie locali. Approvazione dell'accordo sottoscritto in data 04/092003.

Per quanto di propria competenza, ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole

Monopoli, 05/09/2003

FUNZIONARIO ISTRUTTORE

Simone Orrelli

IL DIRIGENTE RIPARTIZIONE AA.GG.

Flavio Mura

PARERE RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Art. 49 D. Lgs. 18.08.2000, nr. 267

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile,

ai sensi dell'art. 49, D. Lgs. N. 267/2000, regolarità intesa, ai sensi dell'art. 151 del citato Decreto, come copertura finanziaria della spesa di € _____ che è stata Impegnata sull'intervento _____ avverso sul cap. _____ del PEG _____.

stente la copertura finanziaria

(Impegno Provv. _____ Defin. _____).

Monopoli, 05/09/2003

[Signature]

IL DIRIGENTE
Ripartizione attività Finanziaria

[Signature]

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale che viene così sottoscritto:

IL SINDACO
F.to _____

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to _____

N. 2222 REG. PUBBL.

Il Segretario Generale

ATTESTA

- Che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio il 10 SET. 2003 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'art. 124 del D. Lgs. 267/2000.
- Che viene comunicata ai Sigg. Capi Gruppi Consiliari con nota del 10 SET. 2003 n. 256/5.C.

Monopoli 10 SET. 2003

Il Messo Notificatore

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to come all'originale _____

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

- Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4);
- Essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

Monopoli

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia conforme ad uso amministrativo.

Monopoli 10 SET. 2003

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Firma e data)