



COMUNE DI NAPOLI

AREA DIRIGENZA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (rif. C.C.N.L. 1998/2001)

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI 1

Art. 1: Ambito di applicazione 1

Art. 2: Durata del Contratto e norma di rinvio 1

Art. 3: Interpretazione autentica 1

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2

Art. 4: Costituzione del Fondo 2005 2

TITOLO III

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE 2

Art. 5: Criteri generali di distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione 3

Art. 6: Verifica dei risultati, valutazione dei dirigenti e indennità di risultato 4

Art. 7: Onnicomprensività del trattamento accessorio 4

Art. 8: Clausola di salvaguardia 4

TITOLO IV

BENESSERE ORGANIZZATIVO 5

Art. 9: Comitato dei garanti 5

Art. 10: Assicurazione 5

Art. 11: Pari opportunità 6

Art. 12: Comitato Mobbing 6

Art. 13: Ambiente di lavoro 7

Art. 14: Buono pasto 7

Art. 15: Formazione e aggiornamento 8

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO 8

Art. 16: Dotazione organica 9

Art. 17: Part time 9

Art. 18: Affidamento e revoca degli incarichi 9

Art. 19:Risoluzione consensuale.....	9
Art. 20:Criteri generali per l'attuazione della mobilità esterna	9
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	11
ALLEGATO A:	
Protocollo delle relazioni sindacali DEL 13 OTTOBRE 2005.....	12
ALLEGATO B:	
Il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali	17

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1: Ambito di applicazione

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito indicato come C.C.D.I), formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999, si applica al personale con qualifica dirigenziale del Comune di Napoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Gli effetti normativi e retributivi del presente C.C.D.I. sono estesi ai dirigenti con contratto a tempo determinato, incaricati della direzione di Direzioni Centrali, Dipartimenti Autonomi, Servizi Autonomi e Servizi, nonché interni ai Servizi ed ai professional.

Art. 2: Durata del Contratto e norma di rinvio

1. Il presente contratto ha validità quadriennale per la parte normativa e comunque per tutta la vigenza del C.C.N.L. 1998/2001, ed annuale per le parti legate all'utilizzo delle risorse economiche e per quelle che, dipendenti da fattori organizzativi contingenti, necessitano di tempi negoziali diversi o di verifiche periodiche.
2. Gli effetti del presente C.C.D.I. decorrono dal giorno successivo alla data della stipula, salvo diversa prescrizione prevista dal contratto stesso.
3. Il C.C.D.I. conserva efficacia sino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
4. Sono inapplicabili tutte le disposizioni del presente contratto incompatibili con eventuali norme sopraggiunte con il nuovo C.C.N.L.
5. Con la sottoscrizione del presente C.C.D.I sono abrogate tutte le disposizioni relative a pregressi accordi negoziali tra le parti ed a pregressi verbali concertativi non riportati nel presente testo.
6. Per quanto non esplicitamente previsto dal presente Contratto si rinvia alle clausole dei CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti.

Art. 3: Interpretazione autentica

1. Qualora insorgono controversie sull'interpretazione di un articolo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La procedura è attivata dalla parte pubblica o dalla parte sindacale con richiesta scritta che contenga il riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi.
3. Il termine per la conclusione delle procedura è di dieci giorni dalla data della prima riunione.

4. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.D.I
5. Nell'ipotesi in cui non si addivenga ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa sia collegata con previsioni del C.C.N.L., è possibile richiedere alla parti sottoscrittrici del Contratto Nazionale l'interpretazione autentica della clausola del Contratto Nazionale.

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Art. 4: Costituzione del Fondo 2005

1. L'ammontare del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato previsto dall'art. 26 del C.C. N. L. del 12 febbraio 2002 è stabilito per l'anno 2005 in 9.065.694 € suddivisi, nell'ambito dell'articolazione dei capitoli di bilancio in 5.563.502 € per la retribuzione dell'indennità di posizione e risultato dei dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di 3.502.192 €, per le corrispondenti voci relative ai dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato.

TITOLO III

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Art. 5: Criteri generali di distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione

1. Preliminarmente, è stato adottato il "sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali" del quale è stata data informativa preventiva alle OO.SS. con il documento "Linee guida per il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali" distribuito il 19 maggio 2005 ed allegato al presente C.C.D.I..
2. La pesatura delle posizioni dirigenziali, su proposta del Direttore Generale, è effettuata dal Nucleo di Valutazione. A conclusione dei lavori del Nucleo di Valutazione verrà fornita, prima della pubblicazione, informativa alle OO.SS.
3. I pesi delle posizioni sono distribuiti nell'ambito di due fasce ed elaborati sulla base di distinti metodi di pesatura per i dirigenti di servizio interno ed unità di progetto, per dirigenti interni ai servizi e dirigenti professionale per i direttori centrali, coordinatori di dipartimento e dirigenti di servizio autonomo.

Nella prima fascia si collocano le Direzioni Centrali, i Dipartimenti ed i Servizi Autonomi. Per tali strutture la retribuzione di posizione avrà un valore oscillante tra un minimo di 53.000,00 € ed un massimo di 60.000,00 €.

Nella seconda fascia vengono collocati i Servizi ed i professional. La retribuzione di posizione è fissata in un valore oscillante tra un minimo di 27000,00 € ed un massimo di 39.000,00 €.

4. La pesatura delle Direzioni centrali, dei Dipartimenti Autonomi e dei Servizi Autonomi, avverrà, di norma, da PEG a PEG.
5. L'attribuzione o la modifica delle competenze assegnate alla struttura o ogni altra variazione che possa determinare modifiche del punteggio assegnato, saranno oggetto, in occasione di tale scadenza, di specifica rettifica della conseguente pesatura e del relativo valore retributivo riconosciuto.
6. L'attribuzione della retribuzione di posizione avverrà, nell'ambito della relativa fascia di riferimento, sulla base del punteggio assegnato in fase di pesatura. Per ognuna delle fasce è fissato un limite minimo e massimo. I valori prefissati corrispondono rispettivamente ad 800-2.200 punti ed a 1.300-2.700 punti.
7. Il valore corrispondente alla differenza tra il valore minimo prefissato ed il punteggio riportato dalla struttura in esame, comporta l'individuazione di un "punteggio relativo" sulla base del quale viene calcolata la retribuzione della struttura.
8. Un indice, calcolato in base al rapporto tra delta retributivo prefissato (rispettivamente 7.000,00 o 12.000,00 euro) e delta tra punteggio massimo e punteggio minimo (1.400 punti) consente di calcolare il valore del punto (5,00 ed 8,57).
9. Il valore economico della posizione viene calcolato moltiplicando il "punteggio relativo" con il valore del punto. Gli importi così calcolati sono arrotondati, per eccesso, ai 500 euro successivi.
10. Gli effetti economici dell'indennità di posizione decorrono dal 1° gennaio 2005.
11. L'individuazione dei nuovi valori retributivi ha già tenuto conto degli effetti del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, per il quale è stata sottoscritta la preintesa il 9 giugno 2005 e, in particolare, i nuovi contratti a decorrere dal 2005, inglobano il previsto importo di € 520 per la quota relativa al 2005.

Art. 6: Verifica dei risultati, valutazione dei dirigenti e indennità di risultato

1. La valutazione dei dirigenti avviene sulla base di un sistema di obiettivi in attuazione del PEG ed è regolamentata dal vigente sistema di valutazione.
2. L'indennità di risultato viene fissata nel 20% del valore della rispettiva indennità di posizione per i dirigenti collocati nella prima fascia ed assegnati a Direzioni Centrali, Dipartimenti Autonomi e Servizi autonomi e nel 15% del valore massimo della indennità di risultato per i dirigenti collocati nella seconda fascia. (15% di 39.000,00 euro)

3. Alla luce dei risparmi accertati per le annualità 2004 e 2003 e limitatamente al solo 2005, il valore della indennità di risultato, anche per il personale della seconda fascia, viene definito nel 20% del valore massimo della fascia di riferimento

Art. 7: Onnicomprensività del trattamento accessorio

1. Rientrano nel trattamento economico accessorio tutte le attività d'istituto e gli incarichi connessi al funzionamento dell'Ente, compreso quello di componente di commissioni di vigilanza per concorsi e gare, nonché quello di docente per moduli formativi interni.
2. Rientrano nel trattamento economico accessorio anche gli incarichi conferiti da terzi, su designazione dell'Amministrazione.
3. Nel caso di attività particolarmente rilevante per l'entità economica degli introiti percepiti dall'Amministrazione, a seguito di attività svolta da dirigenti al di fuori dei compiti istituzionali della stessa, se ne terrà conto in sede di attribuzione del premio di risultato per il tempo assorbito o per il prestigio procurato all'Amministrazione.
4. Per i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge non si applicano i commi 1 e 2 del presente articolo.
5. Si demanda al confronto con le rappresentative sindacali della dirigenza l'approvazione di un regolamento per le indennità previste dall'art. 18 della Legge n. 109/94 e per i compensi professionali dei dirigenti dell'Avvocatura (art. 37 CCNL), nonché le modalità di correlazione tra i predetti compensi professionali e la retribuzione di risultato.
6. Ai fini della valorizzazione professionale dei propri dirigenti l'Amministrazione monitorizza in appositi albi, articolati per tipologie professionali, gli incarichi conferiti nonché i compensi liquidati.

Art. 8: Clausola di salvaguardia

1. Il CCNL dell'Area della Dirigenza del 12 febbraio 2002, al comma 2) dell'art. 4 assegna alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa la disciplina dei criteri e le modalità disciplinanti gli effetti economici derivanti dal conferimento di un nuovo incarico dirigenziale in presenza di processi di riorganizzazione.
2. L'accordo decentrato del 29 maggio 2003 stabilisce che ai dirigenti a cui sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dall'Ordinamento organizzativo dell'Ente, per il quale sia prevista una indennità di retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, venga conservata la retribuzione preesistente fino alla scadenza del Contratto biennale di conferimento.
3. Non comporta riduzione dell'indennità di posizione attribuita la modifica di contenuti dell'incarico vigente, anche nel senso di ampliare o ridurre le competenze del dirigente.
4. La disciplina dei commi 2 e 3 del presente articolo non si applica nel caso in cui al dirigente sia affidato un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore espressa a seguito di

una valutazione negativa sull'espletamento del precedente incarico o su istanza dell'interessato.

TITOLO IV

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 9: Comitato dei garanti

1. Il Comitato dei Garanti previsto dall'art.15 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 ha durata annuale ed è composto da tre membri, individuati dalla parti tra soggetti esperti dell'organizzazione amministrativa ed diritto del lavoro di cui:
 - il primo componente esperto designato dall'Amministrazione;
 - il secondo componente è eletto dai dirigenti tra candidati proposti dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative;
 - il terzo con la qualità di presidente è individuato di concerto tra le parti, tra una rosa di candidati presentati dai primi due membri.
2. In caso di mancato accordo sull'individuazione del Presidente da parte dei componenti del Comitato dei Garanti, la questione è definita tra le delegazioni trattanti.
3. Il Comitato è nominato entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del C.C.N.L. 2002/2005, cui si demanda per le modalità di funzionamento.

Art. 10: Assicurazione

1. L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 38 comma 1 del CCNL del 23 dicembre 1999, si impegna a regolamentare la problematica della copertura assicurativa per tutti i dirigenti in occasione della tornata negoziale successiva alla stipula del C.C.N.L. 2002/2005 e, comunque, entro il 2006.

Art. 11: Pari opportunità

1. Per garantire le pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, l'Amministrazione si impegna a costituire un apposito Comitato nell'ambito delle previsioni di cui all'art.2 comma 6 della Legge n.125/91 e agli artt.7 e 57 comma 1 del D. Lgs. n.165/2001.
2. Il Comitato Pari Opportunità dell'area dirigenziale è composto da un rappresentante dell'Amministrazione con funzioni di presidente e da un componente designato da ognuna delle RSA firmatarie del presente C.C.D.I., nonché da un pari numero di dirigenti designati dall'Ente.
3. Il Comitato di cui al comma 2 del presente articolo, avente sede presso il Servizio incaricato delle relazioni sindacali, individua gli interventi di "azioni positive" definite nell'art.9

comma 3 del CCNL del 1998/2001 al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la concreta realizzazione delle pari opportunità nell'Ente.

4. Il piano di azioni positive deve in particolare:
 - adottare le procedure di sicurezza ai sensi del D. Lgs. n.626/94 nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza;
 - seguire scrupolosamente le norme sulla tutela delle lavoratrici madri, garantendo loro tutti i diritti riconosciuti dal D. Lgs. n.151/2001;
 - supportare adeguatamente il rientro operativo delle dirigenti dalla maternità con gli opportuni interventi di aggiornamento e formazione;
 - garantire una congrua rappresentanza femminile nella contrattazione decentrata integrativa.

Art. 12: Comitato Mobbing

1. Le parti concordano sull'adozione di misure atte a garantire alle dirigenti ed a i dirigenti un ambiente di lavoro sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, di reciproca correttezza e rispetto.
2. Si configura come violazione degli obblighi contrattuali:
 - il mobbing inteso come ogni atto o comportamento discriminatorio o vessatorio protratto nel tempo, posto in essere nei confronti dei dirigenti da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata o da altri colleghi, e che si caratterizzano come vera e propria forma di persecuzione psicologico – morale.
 - la discriminazione intesa come ogni atto o comportamento che penalizzi i dirigenti a causa di credenze religiose, politiche, sindacali, sessuali e culturali.
3. Nell'ipotesi che il dirigente offeso non ritenga opportuno agire direttamente a tutela della propria persona, può rivolgersi ad una delle seguenti istituzioni:
 - al Direttore Generale;
 - al Comitato Bilaterale della Dirigenza per la lotta al mobbing, avente sede presso il Servizio Amministrazione Risorse Umane e composto con formula paritetica dalla parte aziendale e dalla parte sindacale, nonché da un rappresentante del Comitato Pari Opportunità;
 - al Comitato Pari Opportunità.
4. Il Comitato Mobbing per la Dirigenza ha il compito di attivare iniziative per il monitoraggio, la prevenzione e l'eliminazione dei fenomeni di mobbing e di discriminazione nell'Ente.

Art. 13: Ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. n.626/94, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. In adempimento agli obblighi di legge in materia, nella gestione del personale e di ogni attività che possa comunque avere ricadute in ambito di organizzazione del lavoro ed ambienti lavorativi, l'Amministrazione conforma la propria azione alle esigenze di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nonché dei cittadini utenti.
3. Il miglioramento della sicurezza e la tutela della salute sul lavoro costituiscono obiettivi costanti delle Direzioni ed elemento rilevante ai fini della valutazione dell'attività dirigenziale.

Art. 14: Buono pasto

1. Il dirigente ha diritto alla fruizione di un buono pasto per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, secondo le modalità precisate nell'art.33 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.
2. Sono, in via convenzionale, parificati all'effettiva presenza in servizio:
 - a) la partecipazione a corsi di formazione ai quali i dirigenti sono avviati in attuazione di programmi dell'Ente ovvero ai corsi di aggiornamento contrattualmente imposti;
 - b) l'attività resa al di fuori dei compiti istituzionali per conto dell'Amministrazione;
 - c) la fruizione di permessi connessi a convocazioni dell'Autorità Giudiziaria per questioni che attengano alle proprie funzioni, purché non relative a motivi personali di giustizia.
3. L'importo del buono pasto è pari ad € 5,20 a decorrere dal 1° maggio 2005.
4. Le parti si impegnano ad eventualmente rivalutare l'importo del buono pasto in occasione della sottoscrizione del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 15: Formazione e aggiornamento

1. La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti sono previsti nel piano triennale di formazione del personale, predisposto annualmente entro marzo, oggetto di contrattazione decentrata integrativa "a termine".
2. Il piano formativo per la dirigenza dell'Ente comprende:
 - interventi finalizzati alle strategie e agli obiettivi generali;
 - interventi indirizzati a specifiche professionalità;
 - moduli formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.
3. Ai fini formativi l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 ed in conformità a quanto previsto dal Protocollo sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, destina annualmente una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale avente qualifica dirigenziale.

4. L'Ente fornisce semestralmente alla parte sindacale dettagliata informativa sullo stato di effettiva attuazione del piano annuale di formazione

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16: Dotazione organica

1. Le parti prendono atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 963 del 28 marzo 2003, nell'ambito della dotazione organica del Comune di Napoli pari a 14.346 dipendenti, sono ricompresi 233 dirigenti.
2. Con l'accordo del 22 maggio 2003 e sue successive integrazioni, relativo al piano triennale di fabbisogno del personale 2003/2005 - stralcio relativo alla dirigenza, le parti hanno convenuto di acquisire nel triennio 2003-2005 gli inserimenti ipotizzati. Il ricorso ai contratti a tempo determinato è stato attuato nell'ottica di valorizzazione delle professionalità appartenenti alla categoria "D" presenti all'interno dell'Ente ed in sintonia con la dichiarazione congiunta n.1 dell'ipotesi contrattuale nazionale dell'area della dirigenza 2002-2005.

Art. 17: Part time

1. Le parti concordano di attivare la procedura concertativa per addvenire, entro il 30 giugno 2006, al regolamento del tempo parziale per la dirigenza, che tenga conto delle innovazioni apportate nel quadro normativo di riferimento.

Art. 18: Affidamento e revoca degli incarichi

1. Si rinvia al Contratto nazionale in vigore e al Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

Art. 19: Risoluzione consensuale

1. Si rinvia al Contratto nazionale in vigore e al Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

Art. 20: Criteri generali per l'attuazione della mobilità esterna

1. Le parti prendono atto che con delibera n. 1406 del 30 aprile 2004 è affidato al responsabile del servizio competente alla gestione dei rapporti di lavoro l'adozione dei provvedimenti di autorizzazione alla mobilità esterna dei dirigenti di ruolo.
2. I criteri generali tengono conto per la mobilità in entrata del piano annuale delle assunzioni facente parte del piano annuale del personale ed in uscita sia delle necessità espresse dai dirigenti di ruolo sia dell'esigenze complessive dell'Amministrazione, avuto riguardo anche agli investimenti effettuati dall'Ente in formazione.
3. La mobilità esterna viene attuata dal Direttore Centrale della Funzione Pubblica sulla scorta delle indicazioni fornite, per quanto di rispettiva competenza, dall'Assessore alle Risorse Umane e dal Direttore Generale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In riferimento al comma 5 dell'art. 7, relativo al regolamento disciplinante la correlazione tra i compensi professionali e le particolari indennità previste per legge con la retribuzione di risultato, le parti concordano di costituire da subito un gruppo di lavoro paritetico per addivenire ad una tempestiva definizione della problematica.

ALLEGATO A:

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI DEL 13 OTTOBRE 2005

Le parti, nel rispetto dei principi informativi delle relazioni sindacali, improntati alla trasparenza, alla correttezza, alla buona fede e alla ragionevolezza, consapevoli di non poter disciplinare la materia nella contrattazione decentrata integrativa, adottano il seguente protocollo, teso a precisare alcune prerogative sindacali e le modalità della contrattazione decentrata, in conformità del D.L.vo n.165/2001, e del sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23 dicembre 1999. In considerazione delle modifiche e delle innovazioni apportate dal presente protocollo, è abrogato il Contratto Decentrato Quadro delle Relazioni Sindacali del 29 maggio 2003.

Indice

Art. 1	13	
	Composizione della delegazione di parte pubblica	13
Art. 2	13	
	Composizione della delegazione di parte sindacale	13
Art. 3	13	

Convocazione delle Delegazioni Trattanti	13
Art. 4	14
Svolgimento delle riunioni.....	14
Art. 5	14
Assemblea.....	15
Art. 7	15
Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero.....	15
Interpretazione autentica degli accordi decentrati	15
L’oggetto e le finalità della valutazione	18
Il metodo di valutazione delle posizioni	19
Le dimensioni della valutazione.....	20

Art. 1

Composizione della delegazione di parte pubblica

1. La delegazione di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa del Comune di Napoli, è presieduta dal Direttore Generale, ed è costituita con delibera di Giunta Comunale, oggetto di informativa sindacale.

2. La delegazione di parte pubblica è validamente costituita alla presenza del presidente e di un componente.

Art. 2

Composizione della delegazione di parte sindacale

1. In attesa che sia disciplinata la rappresentanza nazionale dei dirigenti delle aree negoziali (nuove elezioni delle RSU) la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da 12 componenti, così suddivisi:

- 1 componente per ognuna delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie del CCNL (CGIL – CISL – UIL- CIDA EELL- CSA e DIREL), a garanzia del rispetto del principio di collegamento con il contratto nazionale.

- 2 componenti per le Rappresentanze Sindacali Aziendali CGIL, CISL, e UIL dell’Area della Dirigenza, nonché un componente per le Rappresentanze Sindacali Aziendali CIDA EELL- CSA e DIREL la cui designazione alla partecipazione alle riunioni è demandata alle organizzazioni sindacali .

2. Ciascuna delle organizzazioni sindacali avente titolo trasmette al Servizio incaricato delle Relazioni Sindacali l’accredito dei propri designati a partecipare alla riunione, per consentire la verifica della corretta costituzione del tavolo, che compete al Funzionario verbalizzante.

3. Nel caso di impedimento dei rappresentanti sindacali accreditati è consentita la loro sostituzione previa formale comunicazione.

Art. 3

Convocazione delle Delegazioni Trattanti

1. All'Amministrazione compete la convocazione delle delegazioni trattanti che, nel caso di richiesta di parte sindacale, è fissata entro trenta giorni.

2. Ogni convocazione è trasmessa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ed alle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, di norma almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione, con l'indicazione dettagliata degli argomenti all'ordine del giorno.

3. L'Amministrazione fornisce, almeno con lo stesso anticipo, gli atti e la documentazione necessaria sugli argomenti in discussione.

4. Tale documentazione, in casi eccezionali, può essere disponibile con due soli giorni di anticipo.

Art. 4

Svolgimento delle riunioni

1. Nell'ipotesi che la trattazione degli argomenti in discussione non sia ultimata o sia rinviata, le parti fissano obbligatoriamente la data della successiva convocazione al fine di favorirne il completamento.

2. Di ogni seduta è redatto un verbale a cura di un funzionario del Servizio incaricato delle Relazioni Sindacali; esso rappresenta un promemoria per le parti, finalizzato alla prosecuzione dei lavori, e non costituisce un atto ufficiale dell'Amministrazione.

3. L'inserimento di dichiarazioni di parte, fedelmente riportate, è possibile solo negli accordi formali, che si trasformano poi in atti deliberativi o in provvedimenti attuativi.

4. Copia di ogni accordo è trasmessa alle strutture dell'Ente a cura del Servizio incaricato delle relazioni sindacali, che provvede inoltre alla custodia ed al repertorio degli originali e alla distribuzione di copie su richiesta dei soggetti abilitati alla contrattazione.

Art. 5

Concertazione

1. Si attiva entro i dieci giorni successivi all'informazione, salvo i casi d'urgenza per i quali il termine è fissato in cinque giorni, mediante richiesta scritta di parte sindacale. La mancata attivazione nei termini previsti comporta la decadenza della prerogativa di concertazione.

2. Gli incontri iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta e si concludono entro il termine massimo di trenta giorni dalla stessa.

3. Dell'esito della concertazione é redatto un apposito verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

4. La parte pubblica è rappresentata al tavolo di concertazione dai soggetti espressamente designati dalla Giunta Comunale, che possono essere anche diversi da quelli accreditati per la contrattazione.

5. La delegazione di parte sindacale da ammettere ai tavoli di concertazione è composta da:

- 1 componente per ognuna delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie del CCNL (CGIL – CISL – UIL- CIDA EELL- CSA e DIREL), a garanzia del rispetto del principio di collegamento con il contratto nazionale.

- 2 componenti per le Rappresentanze Sindacali Aziendali CGIL, CISL, e UIL dell'Area della Dirigenza, nonché un componente per le Rappresentanze Sindacali Aziendali CIDA EELL- CSA e DIREL la cui designazione alla partecipazione alle riunioni è demandata alle organizzazioni sindacali .

6. Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del CCNL 2002/05 la procedura di concertazione non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

7. Le materie oggetto di concertazione sono i criteri generali relativi:

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

Art. 6

Assemblea

1. Le RSA e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali riconosciute rappresentative dall'ARAN possono promuovere sui luoghi di lavoro assemblee, aventi all'ordine del giorno materie d'interesse sindacale o del lavoro.

2. La convocazione, la sede e l'orario d'inizio e di fine dell'assemblea, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni all'Ente, sono comunicati all'ufficio competente, con preavviso scritto da notificarsi 3 giorni prima e, solo in casi eccezionali, due giorni prima.

3. Per ufficio competente s'intende la Direzione Centrale, il Dipartimento o il Servizio Autonomo di riferimento; nel solo caso di assemblea che investa più livelli in cui è articolato l'Ente o la totalità dei dirigenti dell'Ente, l'Ufficio competente è il Servizio incaricato delle Relazioni Sindacali.

Art. 7

Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

1. Le parti prendono atto che nel Comune di Napoli non è ancora in vigore nel Comparto del personale un accordo disciplinante il contingente esonerato dallo sciopero per assicurare le prestazioni indispensabili.

2. Sono esonerati dallo sciopero, ai sensi della L. n.146/90, come modificata ed integrata dalla L. n.83/2000, ed ai sensi dell'art.4 comma lett. a) del CCNL del 23 dicembre 1999, i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali:

- Servizio Autonomo Polizia Locale - Comandante
- Direzione Centrale Riqualficazione Urbana - Servizi Cimiteriali
- Direzione Centrale Funzione Pubblica – Servizio Anagrafe
- Direzione Centrale Funzione Pubblica – Servizio Stato Civile

- Direzione Centrale Sicurezza e Mobilità Urbana - Servizio Protezione Civile

Art. 8

Interpretazione autentica degli accordi decentrati

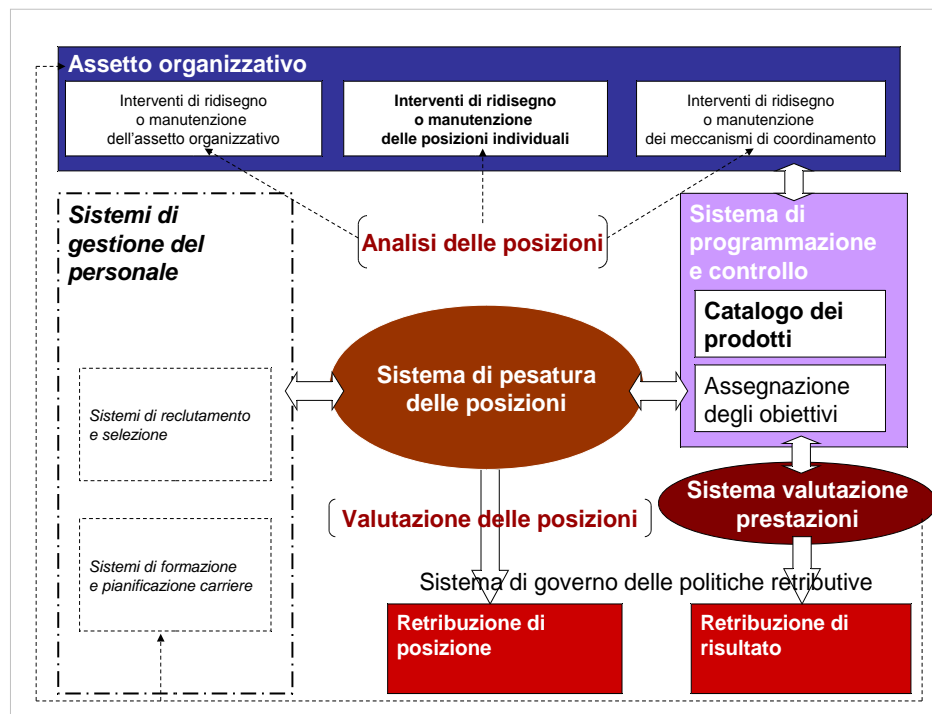
1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione di un accordo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La procedura è attivata su richiesta della parte Pubblica o di una organizzazione sindacale rappresentativa, con una richiesta scritta che contenga il riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi.
3. Il termine per la conclusione della procedura è di 10 giorni dalla data della prima riunione.
4. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del Contratto Decentrato.
5. Nell'ipotesi in cui non si addivenga ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa sia collegata a norme del CCNL, è possibile richiedere alle parti sottoscrittrici del Contratto Nazionale l'interpretazione autentica della clausola del Contratto Nazionale.

[INDICE](#)

ALLEGATO B: IL SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Nell'ambito del programma di sviluppo organizzativo, il Comune di Napoli ha scelto di implementare un sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali che completa, con il sistema di valutazione delle prestazioni, il quadro degli strumenti a supporto del governo delle politiche retributive del personale dirigenziale, ed allo stesso tempo fornisce qualificati contributi al modello organizzativo e gestionale.

Tavola 1 – Il sistema di valutazione delle posizioni nel quadro del programma di sviluppo organizzativo del Comune di Napoli



L'oggetto e le finalità della valutazione

Oggetto di valutazione sono le **posizioni dirigenziali del Comune di Napoli**.

Il **contenuto di una posizione dirigenziale** corrisponde ad una aggregato di attività la cui realizzazione è affidata alla responsabilità di chi la ricopre e di condizioni operative connesse allo svolgimento della medesima.

I dirigenti del Comune di Napoli sono stati aggregati per omogeneità di ruoli/funzioni nelle seguenti tipologie dirigenziali:

- Direttori Centrali, Coordinatori di dipartimento, Dirigenti di servizio autonomo;
- Dirigenti di servizio interno ed Unità di progetto;
- Dirigenti interni ai servizi;
- Dirigenti professional.

Nell'ambito del più ampio programma di sviluppo organizzativo, al sistema di valutazione delle posizioni vengono ascritte finalità di supporto organizzativo e al governo delle politiche retributive.

Di seguito sono esplicitate le principali finalità del sistema che hanno orientato la scelta e la contestualizzazione degli strumenti operativi.

- Supporto alla definizione di politiche retributive del personale di qualifica dirigenziale, al fine di determinare livelli retributivi coerenti con la complessità e le prerogative del ruolo ricoperto nell'organizzazione;
- Supporto allo sviluppo organizzativo attraverso l'incentivazione di comportamenti orientati alla integrale copertura del ruolo assegnato e la creazione di un sistema di opportunità interno per la copertura di posizioni di maggiore responsabilità;
- Supporto alla razionalizzazione della struttura organizzativa attraverso la verifica sistematica della congruenza tra effettiva configurazione delle posizioni e contenuto previsto al fine di rendere coerenti l'organizzazione formale e l'organizzazione reale;
- Chiarificazione dell'organizzazione attraverso l'esplicitazione del contributo atteso da ciascuna posizione e l'attivazione di processi di confronto sugli aspetti di progettazione organizzativa;
- Supporto agli altri sistemi di gestione del personale di qualifica dirigenziale, in particolare al sistema di programmazione e controllo, al sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali ed al sistema di programmazione della formazione.

Il metodo di valutazione delle posizioni

I diversi metodi di valutazione (metodi globali e analitici) sono potenzialmente tutti utilizzabili per la valutazione delle posizioni dirigenziali del Comune di Napoli. E tuttavia, la scelta del metodo è solo in parte un problema tecnico. Essa è fortemente influenzata dalle finalità del sistema di valutazione, dalle dimensioni e dalla cultura organizzativa interna.

Per questi motivi, coerentemente con le finalità della valutazione innanzi indicate sono stati definiti alcuni criteri guida per la scelta del metodo:

- fornire alle scelte relative alla struttura retributiva un fondamento oggettivo, ma intimamente legato alle caratteristiche organizzative del Comune di Napoli;
- supportare il processo decisionale attraverso strumenti analitici, in grado di sostenere ed orientare la discrezionalità del valutatore;
- rendere esplicito e trasparente il processo e le basi della valutazione;
- consentire una valutazione multidimensionale di ciascuna posizione in modo da meglio sostenere le finalità di sviluppo organizzativo del sistema.

Coerentemente con le finalità ed i criteri innanzi individuati la scelta è ricaduta sul metodo analitico, ed in particolare sul metodo del punteggio. Più di ogni altro, tale metodo ha il pregio di fornire una base oggettiva e verificabile del processo di valutazione e di determinare il valore finale della posizione in forma numerica ed indiretta piuttosto che in termini di semplice collocazione ordinale. Per tali caratteristiche, inoltre, dal punto di vista dell'orientamento del sistema, il metodo del punteggio si presta con duttilità a sostenere il salto logico e metodologico da applicazioni di metodo orientate al passato (retribuzione del contenuto passato delle posizioni) a prospettive orientate al futuro (determinazione delle retribuzioni di posizioni destinate ad essere ricoperte in occasione della assegnazione degli incarichi dirigenziali).

Le dimensioni della valutazione

Il sistema di pesatura delle posizioni del Comune di Napoli è costruito in modo da consentire una valutazione multidimensionale delle singole posizioni ed analizzare i diversi aspetti che ne determinano la complessità.

CATEGORIE, PIANI E FATTORI DI VALUTAZIONE

Il sistema è strutturato su tre livelli:

- **le categorie generali - costituiscono i "pilastri" del sistema e definiscono gli aspetti ritenuti rilevanti per la valutazione delle posizioni; possono avere diverso rilievo e quindi essere oggetto di ponderazione;**
- **i piani di valutazione - rappresentano le "dimensioni" fondamentali delle categorie generali e ne specificano quindi la natura ed il contenuto;**
- **i fattori di valutazione - rappresentano l'unità minima di riferimento del sistema e sono a loro volta espressivi delle diverse possibili componenti dei piani di valutazione.**

Il set di categorie, piani e fattori di valutazione, pur complessivamente omogeneo, è differenziato per tipologie dirigenziali in modo da meglio rispondere alle caratteristiche di ruolo delle diverse posizioni.

La tavola 1 riporta il set completo di categorie, piani e fattori di valutazione utilizzato per la valutazione delle posizioni dirigenziali del Comune di Napoli.

Tavola 1 – Set completo per la valutazione dei Dirigenti del Comune di Napoli

Dirigenti di servizio interno ed unità di progetto		
Le categorie generali	I piani di valutazione	I fattori di valutazione
Professionalità necessaria	Conoscenze necessarie	<ul style="list-style-type: none"> • Tecniche • Giuridiche • Gestionali
Responsabilità	Responsabilità giuridico – formale	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità giuridico formale
	Quadro finanziario di competenza	<ul style="list-style-type: none"> • Spesa corrente gestita • Spesa per investimenti gestita • Entrate gestite
	Responsabilità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Personale direttivo che opera nell’ambito di competenza • Personale non direttivo che opera nell’ambito di competenza
Complessità direzionale	Complessità tecnico – operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di disomogeneità delle attività controllate • Grado di variabilità delle attività controllate • Problematicità del contesto
	Relazione interne	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro degli interlocutori istituzionali • Collegamento con il resto della struttura
	Relazioni esterne	<ul style="list-style-type: none"> • Relazioni con altre istituzioni • Relazioni con i destinatari delle prestazioni
	Fabbisogno strutturale di innovazione	<ul style="list-style-type: none"> • Fabbisogno strutturale di innovazione nei processi • Fabbisogno strutturale di innovazione nei servizi/attività • Fabbisogno strutturale di innovazione nelle relazioni
Finalità	Posizionamento della struttura	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevanza rispetto alla attuazione del programma del Sindaco • Rilevanza o particolare problematicità rispetto al funzionamento complessivo della macrostruttura organizzativa

PONDERAZIONE DELLE CATEGORIE

Attraverso il meccanismo della ponderazione delle singole categorie di valutazione è attribuito un peso specifico diverso in ragione del differente rilievo attribuito alle stesse ai fini della valutazione complessiva.

La ponderazione delle categorie risponde all'esigenza di accentuare la strutturazione del processo decisionale e ridurre il livello di discrezionalità.

La tavola 2 riporta i pesi attribuiti alle singole categorie di valutazione per il gruppo delle posizioni di dirigente di servizio.

Tavola 2 – Ponderazione delle categorie per Dirigenti di Servizio interno e unità di progetto

Dirigenti di servizio interno e unità di progetto	
Categorie	Pesi
Professionalità necessaria	20%
Responsabilità	20%
Complessità direzionale	45%
Finalità	15%
TOTALE	100%

La tavola 3 riporta i pesi attribuiti alle singole categorie di valutazione per il gruppo dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento e Dirigenti di Servizio Autonomo.

Tavola 3 – Ponderazione delle categorie per Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento e Dirigenti di Servizio autonomo

Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento e Dirigenti di Servizio Autonomo	
Categorie	Pesi
Responsabilità	40%
Complessità direzionale	60%
TOTALE	100%

La tavola 4 riporta i pesi attribuiti alle singole categorie di valutazione per il gruppo dei dirigenti interni ai servizi e dei professional.

Tavola 4 –Ponderazione delle categorie per Dirigenti interni ai Servizi e Dirigenti professional

Dirigenti interni ai servizi e Dirigenti professional

Categorie	Pesi
Professionalità necessaria	40%
Responsabilità	30%
Complessità direzionale	30%
TOTALE	100%

I GRADI ED I PUNTEGGI

Viene utilizzata una scala di valutazione fondata su quattro livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione. Nella tavola 5 sono riportate le descrizioni delle gradazioni di ciascun fattore. Ad ogni grado corrisponde un valore convenzionale stabilito in punti, secondo la scala indicata nella stessa tavola.

Tavola 5 – descrizione dei gradi di valutazione

Piano di valutazione	Fattore di valutazione	Gradi	Descrizione gradi	
Conoscenze	<i>Conoscenze tecnico-professionali</i>	10	Non sono richieste particolari conoscenze tecnico - specialistiche	
		25	Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in un ambito disciplinare	
		35	Sono richieste elevate conoscenze tecnico – specialistiche in un ambito disciplinare	
		40	E' richiesta una altissima professionalità anche in reazione ad ambiti innovativi, multidisciplinari o di frontiera	
	<i>Conoscenze giuridiche</i>	10	E' richiesta una conoscenza di base della normativa generale	
		25	E' richiesta una conoscenza di base della normativa specifica relativa all'ambito controllato	
		35	E' richiesta una approfondita conoscenza specifica relativa all'ambito controllato	
		40	E' richiesta una approfondita conoscenza specifica rispetto all'ambito controllato e ad altri ambiti dell'ente	
	<i>Conoscenze gestionali</i>	10	Sono richieste conoscenze gestionali di base	
		25	Sono richieste conoscenze gestionali approfondite	
		35	Le conoscenze gestionali sono una componente importante della professionalità richiesta	
		40	E' richiesta la padronanza di tematiche avanzate e di frontiera	
Responsabilità giuridico formale	<i>Responsabilità giuridico formale</i>	10	Limitata assunzione di responsabilità individuali verso terzi	
		25	Significativa assunzione di responsabilità verso terzi	
		35	Assunzione di rilevanti responsabilità individuali verso terzi	
		40	Alto grado di rischio connesso all'esercizio delle funzioni, anche in relazione all'elevata capacità di spesa	
			Dirigenti di servizio e unità di progetto	Direttori Centrali, Coord. Dip., Dirigenti Serv. Aut.
Quadro finanziario di competenza	<i>Spesa corrente gestita (netto spese per personale ed interessi)</i>	10	La posizione non gestisce spesa corrente	Risorse finanziarie gestite da € 0 a € 1 milione
		25	Risorse finanziarie gestite > € 0 = € 1 milione	Risorse finanziarie gestite da € 1 milione a € 5 milioni
		35	Risorse finanziarie gestite > € 1 milione = € 10 milioni	Risorse finanziarie gestite da € 5 milioni a € 100 milioni
		40	Risorse finanziarie gestite > € 10 milioni	Risorse finanziarie gestite oltre € 100 milioni
	<i>Spesa per investimenti gestita (effettiva responsabilità intervento)</i>	10	La posizione non gestisce spesa per investimenti	Risorse finanziarie gestite da € 0 a € 1 milione
		25	Risorse finanziarie gestite > € 0 = € 1 milione	Risorse finanziarie gestite da € 1 milione a € 5 milioni
		35	Risorse finanziarie gestite > € 1 milione = € 10 milioni	Risorse finanziarie gestite da € 5 milioni a € 50 milioni
		40	Risorse finanziarie gestite > € 10 milioni	Risorse finanziarie gestite oltre 50 milioni
	<i>Entrate gestite (effettiva responsabilità sull'acquisizione delle risorse)</i>	10	La posizione non gestisce entrate	Risorse finanziarie gestite da € 0 a € 1 mil.
		25	Entrate gestite > € 0 = € 1,5 milioni	Risorse finanziarie gestite da € 1 mil. A € 5 milioni
		35	Entrate gestite > € 1,5 milioni = € 20 milioni	Risorse finanziarie gestite da € 5 milioni a € 50 mil.
		40	Entrate gestite > € 20 milioni	Oltre € 50 milioni
Responsabilità organizzativa	<i>Personale direttivo che opera</i>	10	0 - 20 unità	0-5 unità di dirigenti
		25	21 - 40 unità/0 - 2 dirigenti di staff	6 – 15 unità di dirigenti

Piano di valutazione	Fattore di valutazione	Gradi	Descrizione gradi	
	<i>nell'ambito di competenza</i>	35	oltre 40 unità/3 - 5 dirigenti di staff	16 – 30 unità di dirigenti
		40	oltre 5 dirigenti di staff	Oltre 30 unità di dirigenti
	<i>Personale non direttivo che opera nell'ambito di competenza</i>	10	0 - 20 unità	0-100 unità
		25	21 - 100 unità	100 – 500 unità
		35	101 - 500 unità	500 – 1000 unità
		40	oltre 500 unità	Oltre 1000 unità
Complessità tecnico – operativa dell'attività'	<i>Grado di disomogeneità dei processi e delle attività</i>	10	Processi e attività appartenenti ad un unico settore d'intervento	
		25	Processi e attività appartenenti a più settori di intervento relativamente omogenei	
		35	Attività appartenenti a più settori di intervento differenziati	
		40	Attività altamente diversificate	
	<i>Grado di variabilità delle attività controllate</i>	10	Prevalenza di attività stabili e ripetitive	
		25	Significativa presenza di attività non programmabili	
		35	Frequente presentarsi di problematiche nuove	
		40	Quadro delle attività in continua evoluzione	
	<i>Problematicità di contesto</i>	10	Contesto caratterizzato da minima problematicità	
		25	Contesto caratterizzato da normale problematicità	
		40	Contesto caratterizzato da alta problematicità	
	Relazioni interne	<i>Quadro degli interlocutori istituzionali</i>	10	Collegamento diretto con un Assessore
25			Collegamento diretto con più di un Assessore	
35			Collegamento diretto con il Sindaco o altri soggetti istituzionali	
40			Esigenze di collegamento continuo e sistematico con tutti i componenti della Giunta	
<i>Collegamento con il resto della struttura</i>		10	Relazioni fisiologiche con il resto della struttura	
		25	Relazioni frequenti con altre posizioni dirigenziali non dipendenti	
		35	Relazioni potenziali con tutta la struttura organizzativa o caratterizzate da forti interdipendenze di processo	
		40	Rete di relazione con altre posizioni dirigenziali	
Relazioni esterne	<i>Relazioni con altre istituzioni</i>	10	Relazioni non significative con altre istituzioni esterne all'ente	
		25	Esigenze di collegamento sistematico con almeno un'altra istituzione	
		35	Esigenze di collegamento sistematico con molteplici istituzioni	
		40	Forte dipendenza dei risultati dalla gestione da una rete articolata di relazioni con altre istituzioni	
	<i>Relazioni con i destinatari delle prestazioni</i>	10	I servizi/prodotti della struttura sono orientati prevalentemente verso clienti interni	
		25	Esigenza di collegamento sistematico e continuo con i destinatari	
		35	I processi/attività gestiti sono caratterizzati da relazioni con destinatari differenziati ovvero intercettano bisogni complessi dell'utenza	
		40	Assorbimento prevalente nell'attività di relazione con i destinatari	

Piano di valutazione	Fattore di valutazione	Gradi	Descrizione gradi
Fabbisogno strutturale di innovazione	<i>Fabbisogno strutturale di innovazione nei processi</i>	10	Prevalenza di processi amministrativi e procedure di lavoro consolidati
		25	Esigenza di revisione e adattamento parziale dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro
		35	Esigenza di ridefinizione complessiva dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro
		40	Esigenza di continuo intervento per la modifica e l'aggiornamento dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro
	<i>Fabbisogno strutturale di innovazione nei servizi e nelle attività</i>	10	Prevalenza di un portafoglio consolidato di attività e servizi
		25	Esigenza di adattamento parziale del portafoglio di attività e servizi
		35	Esigenza di ridefinizione complessiva del portafoglio di attività e servizi
		40	Esigenza di continuo intervento per la modifica e l'aggiornamento del portafoglio di attività e servizi
	<i>Fabbisogno strutturale di innovazione nel quadro delle relazioni</i>	10	Presenza di un quadro consolidato di relazioni interne ed esterne
		25	Esigenza di ridefinizione dei contenuti e delle modalità di relazione con interlocutori consolidati
		35	Esigenza di ridefinizione del quadro degli interlocutori
		40	Esigenze di continue modifiche nel quadro degli interlocutori rilevanti e nel contenuto delle relazioni con gli stessi
Rilevanza rispetto alla attuazione del programma del Sindaco	<i>Rilevanza rispetto alla attuazione del programma del Sindaco</i>	10	Normale rilevanza per l'attuazione del programma del Sindaco
		25	Particolare rilevanza per l'attuazione del programma del Sindaco
		35	Significativa rilevanza per l'attuazione del programma del Sindaco
		40	Consistente rilevanza per l'attuazione del programma del Sindaco
Rilevanza o particolare problematicità rispetto al funzionamento complessivo della macrostruttura organizzativa	<i>Rilevanza o problematicità rispetto al funzionamento complessivo della macrostruttura organizzativa</i>	10	Normale rilevanza o problematicità per il funzionamento della macrostruttura organizzativa
		25	Particolare rilevanza o problematicità per il funzionamento della macrostruttura organizzativa
		35	Significativa rilevanza o problematicità per il funzionamento della macrostruttura organizzativa
		40	Consistente rilevanza o problematicità per il funzionamento della macrostruttura organizzativa

La valutazione consiste nel comparare tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il grado/punteggio ottenuto dalla specifica posizione rispetto allo specifico fattore.

IL MECCANISMO DI CALCOLO

Effettuata questa operazione per tutti i fattori previsti dal sistema, il calcolo dei punteggi avviene in maniera del tutto automatica:

- il punteggio relativo al piano di valutazione viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei singoli fattori in cui si articola il piano (ciò permette di evitare che alcuni piani di valutazione attribuiscono un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolati in un maggior numero di fattori);
- il punteggio relativo alla categoria viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei piani di valutazione in cui si articola la categoria (ciò permette di evitare che alcune categorie attribuiscono un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolate in un maggior numero di piani di valutazione);
- il punteggio di ciascuna categoria viene moltiplicato per il "peso" che la categoria stessa assume ai fini della valutazione. Le categorie contribuiscono infatti in maniera differente alla determinazione del valore complessivo della posizione;
- la somma dei punteggi conseguiti in ciascuna categoria ponderati per il rispettivo peso permette di determinare il valore complessivo della posizione;

Nella tavola 6 è riportato lo schema di ponderazione delle categorie per ciascuna della tipologie di posizione dirigenziale, con i punteggi minimi e massimi ottenibili.

Tavola 6 – La ponderazione delle categorie per tipologia di posizione dirigenziale

Dirigente di servizio interno o unità di progetto			
Famiglie/categorie	Peso della categoria (*)	Punteggio gradi	Punteggi min - max ponderati
Professionalità	20	10 – 40	200 – 800
Responsabilità	20	10 – 40	200 – 800
Complessità direzionale	45	10 – 40	450 – 1800
Finalità	15	10 – 40	150 – 600
Totale	100	-	1000 - 4000
Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento, Dirigenti di Servizio autonomo			
Famiglie/categorie	Peso della categoria (*)	Punteggio gradi	Punteggi min - max ponderati
Responsabilità	40	10 – 40	400 – 1600
Complessità direzionale	60	10 – 40	600 – 2400
Totale	100	-	1000 - 4000

Dirigente di servizio interno o unità di progetto			
Famiglie/categorie	Peso della categoria (*)	Punteggio gradi	Punteggi min - max ponderati
Professionalità	20	10 – 40	200 – 800
Responsabilità	20	10 – 40	200 – 800
Complessità direzionale	45	10 – 40	450 – 1800
Dirigente interni ai servizi, Dirigenti professional			
Famiglie/categorie	Peso della categoria (*)	Punteggio gradi	Punteggi min - max ponderati
Professionalità	30	10 – 40	300 – 1200
Responsabilità	30	10 – 40	300 – 1200
Complessità direzionale	40	10 – 40	400 – 1600
Totale	100	-	1000 - 4000

(*) Il peso non viene espresso in termini percentuali al fine di agevolare la procedura di calcolo.

LA DETERMINAZIONE DELLE CLASSI ED IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA RETRIBUTIVO

Una volta pervenuti al valore di ciascuna posizione espresso in termini di punti, è necessario collocare le singole posizioni in "classi" di criticità omogenea, in modo da ridurre il significato differenziante che è implicito nell'utilizzo dei metodi analitici "a punteggio". Raggruppando i punti in classi è inoltre possibile compensare eventuali errori compiuti nel corso della valutazione o comunque evitare ripercussioni retributive degli stessi.

A ciascuna delle classi viene preventivamente assegnata una determinata retribuzione di posizione.

[INDICE](#)