

**REPVBBLICA ITALIANA**

*Consiglio Nazionale delle Ricerche*

**Oggetto: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei Dirigenti amministrativi**

La Giunta Amministrativa nell'esercizio delle funzioni di Consiglio di Amministrazione per il Personale, nella riunione in data 10 dicembre 1998, ha adottato all'unanimità la seguente deliberazione n. 757/98 - Verb. 721 -

**LA GIUNTA AMMINISTRATIVA NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE**

- vista la relazione predisposta dal Direttore Generale prot. n. DG/407 del 4 dicembre 1998;
- visto l'art. 24 comma 1 del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni;
- visto il CCNL delle Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione, dirigenza, quadriennio normativo 1994-1997 e primo biennio economico 1994-1995 sottoscritto il 5 marzo 1998;
- visti gli artt. 6 e 7 del CCNL in questione relativo al secondo biennio economico 1996-1997;
- preso atto che sull'argomento si è proceduto all'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 62 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

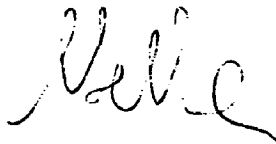
**DELIBERA**

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei Dirigenti amministrativi sono definiti secondo l'allegato disciplinare che fa parte integrante della presente deliberazione. L'importo residuo del fondo al 31 dicembre 1998 della retribuzione accessoria è destinato alla corresponsione della retribuzione di risultato per l'anno 1998.

**IL PRESIDENTE**

**IL SEGRETARIO**

/bp



## CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI AMMINISTRATIVI

- Premesso che a seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. dell'area della dirigenza sono state istituite la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dei dirigenti in sostituzione dell'indennità di funzione prevista dall'art. 17 del DPR n. 171/91;
- visti gli artt. 27, 29, 30 e 31 del C.C.N.L.;
- visti gli artt. 6 e 7 Sez. I del C.C.N.L. parte economica biennio 96/97;
- considerato che, ai sensi del comma 2 del predetto art. 29, *“entro i limiti della dotazione annuale della quota del fondo destinata a corrispondere la retribuzione di posizione, di cui all'art. 30, ciascun Ente attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'ambito del proprio assetto organizzativo sulla base delle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e nel rispetto dei criteri indicati nel medesimo art. 30. Detti criteri non prefigurano alcun modello organizzativo e non limitano l'autonomia organizzativa degli Enti interessati”*;
- visto l'art. 24 comma 1 del D.Lgs. 29/93, e successive modificazioni, secondo il quale la graduazione delle funzioni e responsabilità, ai fini del trattamento economico accessorio, è definita con provvedimento del competente Organo di governo;

La retribuzione di posizione dei dirigenti è attribuita come segue:

### A) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

#### 1) INDICATORI E VALORI ATTRIBIBILI AD OGNI POSIZIONE DIRIGENZIALE, DIVERSAMENTE COMBINATI

<u>INDICATORE</u>	<u>VALORE</u>
a1) Preposizione ad unità organica (semplice o complessa);	<i>valore 2</i>
a2) Responsabilità o coordinamento di distinte e complesse tipologie di attività. Ovvero posizione rilevante nell'ambito della organizzazione dell'Amministrazione e comportante l'esercizio di plurifunzioni a livello generale dell'Ente e onnicomprensive di più tipologie di attività amministrative;	<i>valore 3</i>
a3) Predisposizione atti e/o procedure di elevata complessità sotto l'aspetto giuridico-legale;	<i>valore 2</i>
a4) Gestione di risorse economiche di particolare rilevanza;	<i>valore 1</i>

- a5) Gestione di risorse economiche di particolare rilevanza da cui ne derivi un notevole rischio per responsabilità amministrativo-contabile nella gestione della spesa (riferentesi all'adozione di provvedimenti autonomi complessi comportanti l'impegno, la liquidazione e l'ordinazione della spesa); valore 3
- a6) Elevato carico di lavoro; valore 2
- a7) Attività propositiva finalizzata a dare incrementi alle entrate dell'Ente; valore 1
- a8) Predisposizione di atti, documenti e procedimenti amministrativi che presuppongono una particolare qualificazione professionale e comportanti la esclusiva elaborazione personale; ovvero funzione di studio, di ricerca, di consulenza od ispettiva. valore 2
- a9) Responsabilità oggettiva per l'adozione di atti o provvedimenti a procedura complessa e a rilevanza esterna, qualora non compresi negli indicatori a3), a4) e a5) valore 2

## 2) CRITERIO DI CALCOLO:

La sola quota disponibile del Fondo viene divisa per la somma totale di tutti i valori attribuiti alle varie posizioni dirigenziali e il quoziente ottenuto rappresenta il valore monetario dell'unità. Quest'ultimo viene moltiplicato per il totale dei valori attribuiti a ciascuna posizione dirigenziale.

Ai fini di stabilire un equo rapporto tra la retribuzione di posizione più elevata e quella meno elevata, la somma dei valori attribuiti a ciascuna posizione dirigenziale non potrà comunque superare il valore totale di sette per l'attribuzione della retribuzione stessa.

- 3) La retribuzione di ciascuna posizione viene corrisposta mensilmente per 13 mensilità.
- 4) In caso di passaggio nel corso del mese da una posizione dirigenziale ad un'altra con valore diverso, si provvederà all'arrotondamento per eccesso o per difetto della retribuzione di posizione per le frazioni superiori od inferiori a 15 giorni.
- 5) Decorrenza (dalla disponibilità della quota eccedente gli importi dell'indennità di funzione in godimento).
- 6) Gli indicatori e valori delle singole posizioni dirigenziali sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

## **B) RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

La retribuzione di risultato ex art 31 del CCNL concerne il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti, ed è attribuita come segue:

- 1) Grado di qualità della prestazione in rapporto agli obiettivi assegnati:

*valore 1*

*valore 2*

*valore 3*

- 2) Fattori aggiuntivi di valutazione concernenti la qualità della prestazione individuale o dell'apporto personale specifico.

- a) Elaborazione personale di atti normativi di rilevanza istituzionale o di funzionamento per l'Ente e non costituenti specifica ed esclusiva funzione propria attribuita al dirigente;
- b) Promozione ed attivazione di innovazioni tecnologiche e snellimento di procedure amministrative di particolare rilevanza con conseguimento di una migliore qualità del servizio;
- c) Impegno dimostrato nel superamento di picchi operativi o nel far fronte a situazioni operative di emergenza o a cambiamenti ed innovazioni normative;
- d) Attribuzioni, se pure in via temporanea, di carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura, e non remunerati a parte.
- e) Particolare apporto personale all'incremento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza (compensi dovuti da terzi).

I fattori aggiuntivi di valutazione a), b), c), d) ed e) sopra indicati, singolarmente o cumulati, consentono l'attribuzione ai dirigenti di un ulteriore valore 2, qualora in fase di valutazione siano riconosciuti di particolare rilevanza.

Detto valore 2 viene sommato al valore 1 o 2 o 3 di cui al precedente punto 1).

3) **Criteri di calcolo.**

La quota disponibile del fondo per la retribuzione di risultato, viene divisa per la somma totale di tutti i valori attribuiti; il quoziente ottenuto rappresenta il valore monetario dell'unità. Quest'ultimo valore viene moltiplicato per il totale dei valori attribuiti a ciascun dirigente.

4) **Entro il 15 gennaio di ogni anno i dirigenti presentano al Direttore Generale una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con l'indicazione, anche, delle prestazioni individuali o apporti personali.**

5) **La retribuzione di risultato è attribuita dal Direttore Generale sulla base dei precitati criteri.**

Essa è attribuita con riferimento al primo gennaio di ogni anno in relazione all'attività svolta nell'anno precedente.





*Consiglio Nazionale delle Ricerche*

DIREZIONE GENERALE  
Ufficio I

Coordinamento Generale, Monitoraggio e Decentramento

Roma, 5-5-2002  
00185 Roma - P.le Aldo Moro, 7

Posiz. ➔  
Allegati

Prot. DG/CHD/73

Al OO.SS.:  
CGIL/SNUR, CISL/FIR, UIL-  
PAUR  
ANPRI (già UNIRI)  
DIRSTAT (CONFEDIR)  
Loro Sedi

e p.c Al Dirigente  
Ufficio Relazioni Sindacali

OGGETTO Contrattazione collettiva  
integrativa, Personale Dirigente.

CNR Sede

Con riferimento all'incontro, previsto per il giorno 8 maggio p.v., si trasmettono, per opportuna informazione, i documenti relativi alle seguenti materie di cui all'art. 4 del CCNL, per il quadriennio 1998-2001, del personale Dirigente, che saranno oggetto della trattazione con codeste Organizzazioni:

- 1) Criteri generali per:
  - verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
  - le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e attuazione della disciplina.
- 2) Implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.
- 3) Linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

Il Dirigente  
Dr.ssa Lucia Capocecera

## **RISORSE FINANZIARIE DESTINATE AL POTENZIAMENTO DEI FONDI**

(art. 4, comma 1, lett B, punto a)

In applicazione dell'art. 3, comma 2, del CCNL - II biennio - per il personale dirigente, il CNR destinerà al finanziamento del fondo un incremento di risorse pari al 2% del monte salari 1999.

Qualora, nell'ambito dei processi di riorganizzazione, vengano attivati nuovi servizi di livello dirigenziale, che comportino un incremento delle relative dotazioni organiche e vengano effettuate eventuali nuove assunzioni di personale dirigente, con contratto a tempo determinato o indeterminato, il fondo per la retribuzione di posizione e risultato sarà incrementato, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del CCNL - II biennio, nella misura pari alla retribuzione di posizione attribuita al nuovo dirigente e indicata nel contratto di lavoro.

Qualora al processo di riorganizzazione sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, l'amministrazione valuta, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato potrà essere, altresì, integrato, ai sensi dell'art. 42 del CCNL - I biennio - da ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate o economie di gestione subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità.

**CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI VALORI RETRIBUTIVI  
COLLEGATI AI RISULTATI**  
(art. 4, comma 1, lett. B)

**Modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati**

La retribuzione di risultato dei dirigenti prevista dall'art. 44 del CCNL è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente, nell'esercizio dell'attività organizzativa, in termini di efficienza/produttività in relazione agli obiettivi prestabiliti, alla qualità della prestazione individuale e ad eventuali carichi aggiuntivi di lavoro.

I principali fattori di valutazione, da considerare ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, variamente combinati in relazione al livello di impegno richiesto dalle diverse posizioni dirigenziali ed alla capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni, sono i seguenti:

1. Grado di conseguimento degli obiettivi prestabiliti.
2. Grado di qualità della prestazione individuale da valutare secondo i criteri sotto indicati:
  - a) capacità dimostrata nel favorire la crescita professionale dei collaboratori, nel motivare, guidare e valutare gli stessi e nello sviluppare le proprie competenze organizzative, creando un clima favorevole alla produttività, anche attraverso una equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro in relazione ai profili del personale assegnato;
  - b) capacità di rispettare e far rispettare le regole del sistema organizzativo, promuovendo lo snellimento di procedure amministrative di particolare rilevanza con conseguimento di una migliore qualità del servizio;
  - c) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi delle risorse umane;
  - d) capacità dimostrata nell'assolvere al monitoraggio e alla verifica dello stato di avanzamento delle attività in relazione alle funzioni affidate;
  - e) qualità dell'apporto personale specifico;
  - f) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione all'impegno dimostrato nella gestione di situazioni di crisi, emergenza, cambiamenti di modalità operative e innovazioni normative.



3. Capacità dimostrata nell'assolvere, se pure in via temporanea, carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura .

Per ogni fattore di valutazione sopra individuato 1), 2) e 3) può essere attribuito un valore *min. 1 - max 3*.

### Criteria di calcolo e procedura

- a) La quota disponibile del fondo per la retribuzione di risultato viene divisa per la somma totale di tutti i valori attribuiti, il quoziente ottenuto rappresenta il valore monetario dell'unità. Quest'ultimo valore viene moltiplicato per il totale dei valori attribuiti a ciascun dirigente.
- b) Il procedimento di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative del dirigente, nonché dei relativi risultati di gestione, è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili e sulla base delle relazioni annuali predisposte da Dirigenti stessi sull'attività svolta.
- c) Per i Dirigenti dei Servizi la valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato è effettuata dal Direttore Generale, su proposta dei Direttori dei Dipartimenti. Per i Dirigenti degli Uffici della Direzione Generale la valutazione spetta al Direttore Generale.

REPUBBLICA ITALIANA

*Consiglio Nazionale delle Ricerche*

Oggetto: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti amministrativi

Il Consiglio Direttivo nella riunione in data 4 luglio 2002, ha adottato all'unanimità la seguente deliberazione n. 245/2002 - Verb. 82

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

- vista la relazione predisposta dal Direttore Generale prot. n. DG/136 in data 11 giugno 2002 nonché la relazione integrativa, dello stesso Direttore Generale, prot. DG/170 in data 25 giugno 2002;

- visto il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;

- visto l'art. 24, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

DELIBERA

- di approvare i parametri per l'attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti amministrativi, come definiti nell'allegato alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante;

- di rimettere al Direttore Generale l'attribuzione dei valori corrispondenti ai parametri sopra citati.

IL SEGRETARIO

*A. S. Berati*



IL PRESIDENTE

*[Signature]*

## CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI AMMINISTRATIVI

### Riferimenti normativi

- Il combinato disposto degli art. 6 e 7 del C.C.N.L. per il quadriennio 1998-2001 (I biennio economico) del personale dirigente stabilisce che l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti è oggetto di informativa preventiva e di concertazione con le OO.SS.
- L'art 6 citato indica i criteri generali per la definizione dell'articolazione delle posizioni organizzative.
- L'art. 4 del C.C.N.L. - II biennio economico indica i criteri per la determinazione dei valori economici e i parametri per l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizioni.
- Gli artt. 41-42 del CCNL - I biennio economico - e art.3 - secondo biennio economico - indicano i criteri per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.

### Specificazione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione dei Dirigenti è attribuita, in riferimento alle categorie individuate dall'art. 6, comma 5, del CCNL, secondo i seguenti parametri e valori diversamente combinati:

<u>Parametri</u>	<u>Valori</u>
<b><i>Ampiezza della struttura</i></b>	
A) Volume dell'attività anche in relazione all'entità delle risorse economiche ed umane da gestire.	<i>min. 1 - max 3</i>
B) Entità degli utenti destinatari dell'attività.	<i>min. 1 - max3</i>
<b><i>Collocazione della posizione nell'ambito dell'amministrazione</i></b>	
C) Rilevanza della struttura nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione e comportante l'esercizio di plurifunzioni, finalizzate anche ad attività di indirizzo e programmazione.	<i>min. 1 - max 3</i>
D) Complessità organizzativa e tecnologica, caratterizzata da nuove funzioni e ruoli, l'adozione di modelli organizzativi di decentramento e la gestione di processi finalizzati a risolvere criticità.	<i>min. 1 - max 3</i>
<b><i>Responsabilità implicate dalla posizione</i></b>	
E) Attività di gestione che implicino un particolare rischio, per l'adozione di provvedimenti complessi nonché attività finalizzate a incrementare le entrate dell'ente.	<i>min. 1 - max 3</i>
F) Attività volta all'adozione di atti o provvedimenti a procedura complessa e a rilevanza esterna.	<i>min. 1 - max 3</i>

<i>Requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza</i>	
G) Predisposizione di atti, documenti e procedimenti amministrativi che presuppongono una particolare qualificazione professionale e comportanti la esclusiva elaborazione personale.	<i>min. 1 – max 3</i>
H) Esercizio di funzioni che implicino in modo particolare attività di studio, di consulenza o ispettiva.	<i>min. 1 – max 3</i>

### **Criterio di calcolo e procedura**

- a) La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive del fondo e non potrà superare il valore massimo di lire 82.000.000.
- b) Il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5; la retribuzione delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima.
- c) La retribuzione di posizione è correlata a tre fasce, attribuite secondo le seguenti modalità. Alle posizioni che, sulla base della graduazione dei parametri, raggiungano un punteggio tra 20 e 24 sarà attribuita la fascia massima, a quelle che ottengano un punteggio tra 15 e 19 la fascia intermedia, a quelle, infine, che raggiungano tra 8 e 14 la fascia minore. La ripartizione della disponibilità finanziaria tra le fasce segue un criterio matematico di equità.
- d) La retribuzione di posizione sarà attribuita con decorrenza 1 luglio 2001.
- e) I criteri indicati per l'attribuzione della retribuzione e la relativa decorrenza saranno sottoposti al Consiglio Direttivo per l'approvazione. In attuazione della delibera, il Direttore Generale provvederà alla valutazione delle posizioni organizzative ed alla conseguente attribuzione dei valori.
- f) Qualora intervengano modifiche ordinamentali dell'organizzazione dell'amministrazione centrale e degli incarichi dirigenziali, si procederà alla revisione delle relative posizioni organizzative.