

**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

**ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE**

**Il Dirigente Generale**

**VISTO** lo Statuto della Regione Siciliana;

**VISTO** l'articolo 9, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10;

**VISTA** l'articolo 11 della legge regionale 3 dicembre 2003, n° 20;

**VISTA** l'articolo 36, comma 8, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005;

**VISTO** l'articolo 9, comma 3, lett.a) del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005;

**VISTO** l'articolo 42 del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005;

**VISTO** il D.D.G. N° del con il quale sono stati fissati i criteri, previa informazione e successiva concertazione con le OO.SS., giusta verbale della seduta del....., convocata con nota prot. N° del , nel corso della quale sono stati concertati - ad integrazione dei criteri generali previsti dalla legge e dal contratto collettivo regionale di lavoro per l'area dirigenziale - i criteri generali di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

**VISTO** l'articolo 66, comma 5, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005;

**VISTO** l'articolo 64, comma 1, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005 che determina i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, sulla base dei criteri preventivamente definiti tenendo conto dei parametri connessi alla posizione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità delle gestioni interne ed esterne in relazione alle seguenti tre fasce:

- fino a euro 3.873,00;
- da euro 3.873,00 a euro 15.494,00;
- da euro 15.494,00 a euro 23.240,00.

D.D.G. N°

**VISTA** la legge regionale 16 dicembre 2008, n° 19;  
**VISTO** il D.P. Reg, 5 dicembre 2009, n° 12;  
**VISTO** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e successive modifiche ed integrazioni;  
**VISTO** il verbale del della seduta con le OO.SS. - giusta convocazione prot. N° del - nel corso della quale è stato concertato l'intero e complesso sistema dei criteri che determinano i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, dei dirigenti del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale;  
**VISTO** il seguente complesso sistema dei criteri che determinano i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, delle posizioni dirigenziali del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale concertato con le OO.SS. nella seduta del 2010, così come specificato nelle tabelle che seguono:

<b>STRUTTURE INTERMEDIE</b>		
	<b>INDICI</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Complessità della struttura organizzativa</b>  (Indica l'allocazione della posizione dirigenziale nell'ambito del funzionigramma del Dipartimento, con riferimento all'esercizio della funzione dirigenziale riguardo a una o più unità operative di base, uffici o attività)	Da 5 Unità o Strutture formalmente organizzate	25
	Da 3 a 4 Unità o Strutture formalmente organizzate	16
	Sino a 2 Unità o Strutture formalmente organizzate	8
<b>Numero personale assegnato e occorrente alla struttura</b>  (Indica il numero delle unità di personale assegnato alla struttura e gestito e quello occorrente. Esprime cioè il peso obiettivo del coordinamento gestionale rapportato al numero delle risorse umane, Nel caso in cui il numero di personale assegnato è inferiore a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente superiore a quella spettante. Viceversa, nel caso in cui il personale assegnato risulta in esubero rispetto a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente inferiore a quella spettante.)	Oltre 31 unità	25
	Da 16 a 30 unità	16
	Fino a 15 unità	8
<b>Numero capitoli entrate e spese gestiti</b>  (E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di parte entrata e spesa del bilancio di previsione e incide sulla complessità dell'attività dirigenziale e sui profili di responsabilità) <b>Segue tabella</b>	Superiore a 20	25
	Superiore a 10	16
	Fino a 10	8

<b>Segue tabella</b> <b>Attività di impulso e indirizzo interdipartimentale e dipartimentale</b>  (Indica il grado di coinvolgimento nelle attività di impulso, coordinamento e indirizzo ai vari rami di Amministrazione e alle strutture del Dipartimento)	Interdipartimentale	25
	Strutture intermedie	16
	Unità operative	8

<b>UNITA' OPERATIVE</b>		
	<b>INDICI</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Complessità della struttura organizzativa</b>  (Indica l'allocazione della posizione dirigenziale nell'ambito del funzionigramma del Dipartimento, con riferimento all'esercizio della funzione dirigenziale riguardo alle linee di attività)	Oltre 9 linee di attività	25
	Da 4 a 8 linee di attività	16
	Sino a 3 linee di attività	8
<b>Numero personale assegnato e occorrente alla struttura</b>  (Indica il numero delle unità di personale assegnato alla struttura e gestito e quello occorrente. Esprime cioè il peso obiettivo del coordinamento gestionale rapportato al numero delle risorse umane, Nel caso in cui il numero di personale assegnato è inferiore a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente superiore a quella spettante. Viceversa, nel caso in cui il personale assegnato risulta in esubero rispetto a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente inferiore a quella spettante.)	Oltre 10 unità	25
	Da 5 a 9 unità	16
	Fino a 4 unità	8
<b>Numero capitoli entrate e spese gestiti</b>  (E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di parte entrata e spesa del bilancio di previsione e incide sulla complessità dell'attività dirigenziale e sui profili di responsabilità)	Superiore a 6	25
	Fino a 6	16
	Fino a 3	8
<b>Attività relazionale tra i vari Uffici del Dipartimento e con quelli della Amministrazione</b>  (Indica il grado di coinvolgimento nelle attività relazionali all'interno e all'esterno del Dipartimento)	Con strutture intermedie diverse da quelle in cui è incardinata	25
	Con altre unità operative	16
	Con strutture formalmente costituite	8

<b>COLLOCAZIONE STRUTTURE NELLE FASCE ECONOMICHE SECONDO IL PUNTEGGIO REALIZZATO</b>	
<b>PUNTEGGI</b>	<b>FASCE</b>
Incarichi di studio ed ispettivi Unità Operative che raggiungono sino a 32 punti	Fino a euro 3.873,00
Unità Operative che raggiungono da 33 a 48 punti	Da euro 3.874,00 a euro 9.000,00
Unità Operative e Aree e Servizi che raggiungono da 49 a 64 punti	Da euro 9.001,00 a euro 15.494,00
Aree e Servizi che raggiungono che da 65 a 80	Da euro 15.495,00 a euro 18.000,00
Aree e Servizi che raggiungono da 81 a 100	Da euro 18.001,00 a euro 23.240,00

**CONSIDERATO**

pertanto, necessario adottare l'intero e complesso sistema dei criteri che determinano i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, dei dirigenti del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale concertato con le OO SS nella seduta del .....

**RITENUTO**

, pertanto, di dovere adottare l'intero e complesso sistema dei criteri che determinano i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, dei dirigenti del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale concertato con le OO.SS.nella seduta del .....

**DECRETA****Art. 1****Criteri generali**

Il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 64, comma 1, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005, determina i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, sulla base dei seguenti criteri generali preventivamente definiti tenendo conto dei parametri connessi alla posizione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità delle gestioni interne ed esterne in relazione alle seguenti tre fasce:

- a) fino a euro 3.873,00 incarichi ispettivi, di studio, consulenza e ricerca;
- b) da euro 3.873,00 a euro 15.494,00 direzione di unità operative secondo i criteri di cui all'articolo 2 del presente decreto;
- c) da euro 15.494,00 a euro 23.240,00 direzione di aree o servizi criteri secondo i criteri di cui all'articolo 2 del presente decreto.

**Art. 2****Criteri particolari**

Il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 64, comma 1, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005 determina i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, sulla base dei seguenti criteri particolari espressi nelle tabelle di seguito indicate:

<b>STRUTTURE INTERMEDIE</b>		
	<b>INDICI</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Complessità della struttura organizzativa</b>  (Indica l'allocazione della posizione dirigenziale nell'ambito del funzionigramma del Dipartimento, con riferimento all'esercizio della funzione dirigenziale riguardo a una o più unità operative di base, uffici o attività)	Da 5 Unità o Strutture formalmente organizzate	25
	Da 3 a 4 Unità o Strutture formalmente organizzate	16
	Sino a 2 Unità o Strutture formalmente organizzate	8
<b>Numero personale assegnato e occorrente alla struttura</b>  (Indica il numero delle unità di personale assegnato alla struttura e gestito e quello occorrente. Esprime cioè il peso obiettivo del coordinamento gestionale rapportato al numero delle risorse umane. Nel caso in cui il numero di personale assegnato è inferiore a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente superiore a quella spettante. Viceversa, nel caso in cui il personale assegnato risulta in esubero rispetto a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente inferiore a quella spettante.)	Oltre 31 unità	25
	Da 16 a 30 unità	16
	Fino a 15 unità	8
<b>Numero capitoli entrate e spese gestiti</b>  (E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di parte entrata e spesa del bilancio di previsione e incide sulla complessità dell'attività dirigenziale e sui profili di responsabilità)	Superiore a 20	25
	Superiore a 10	16
	Fino a 10	8
<b>Attività di impulso e indirizzo interdipartimentale e dipartimentale</b>  (Indica il grado di coinvolgimento nelle attività di impulso, coordinamento e indirizzo ai vari rami di Amministrazione e alle strutture del Dipartimento)	Interdipartimentale	25
	Strutture intermedie	16
	Unità operative	8

<b>UNITA' OPERATIVE</b>		
	<b>INDICI</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Complessità della struttura organizzativa</b> (Indica l'allocazione della posizione dirigenziale nell'ambito del funzionigramma del Dipartimento, con riferimento all'esercizio della funzione dirigenziale riguardo alle linee di attività)	Oltre 9 linee di attività	25
	Da 4 a 8 linee di attività	16
	Sino a 3 linee di attività	8
<b>Numero personale assegnato e occorrente alla struttura</b> (Indica il numero delle unità di personale assegnato alla struttura e gestito e quello occorrente. Esprime cioè il peso obiettivo del coordinamento gestionale rapportato al numero delle risorse umane. Nel caso in cui il numero di personale assegnato è inferiore a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente superiore a quella spettante. Viceversa, nel caso in cui il personale assegnato risulta in esubero rispetto a quello occorrente, in una percentuale non inferiore al 10%, il punteggio è ricondotto alla fascia del parametro immediatamente inferiore a quella spettante.)	Oltre 10 unità	25
	Da 5 a 9 unità	16
	Fino a 4 unità	8
<b>Numero capitoli entrate e spese gestiti</b> (E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di parte entrata e spesa del bilancio di previsione e incide sulla complessità dell'attività dirigenziale e sui profili di responsabilità)	Superiore a 6	25
	Fino a 6	16
	Fino a 3	8
<b>Attività relazionale tra i vari Uffici del Dipartimento e con quelli della Amministrazione</b> (Indica il grado di coinvolgimento nelle attività relazionali all'interno e all'esterno del Dipartimento)	Con strutture intermedie diverse da quella in cui è incardinata	25
	Con altre unità operative	16
	Con strutture formalmente costituite	8

<b>COLLOCAZIONE STRUTTURE NELLE FASCE ECONOMICHE SECONDO IL PUNTEGGIO REALIZZATO</b>	
<b>PUNTEGGI</b>	<b>FASCE</b>
Incarichi di studio ed ispettivi Unità Operative che raggiungono sino a 32 punti	Fino a euro 3.873,00
Unità Operative che raggiungono da 33 a 48 punti	Da euro 3.874,00 a euro 9.000,00
Unità Operative e Aree e Servizi che raggiungono da 49 a 64 punti	Da euro 9.001,00 a euro 15.494,00
Aree e Servizi che raggiungono che da 65 a 80	Da euro 15.495,00 a euro 18.000,00
Aree e Servizi che raggiungono da 81 a 100	Da euro 18.001,00 a euro 23.240,00

**Art. 3****Rinegoziazione dell'indennità di posizione parte variabile**

1. L'importo dell'indennità di posizione parte variabile del dirigente di area e\o servizio cui viene conferito un incarico diverso da quello precedentemente assegnato, ma comunque di pari fascia, rimane comunque immutato ove vi sia stata una valutazione finale per il biennio precedente non inferiore a 90\100.

2. L'importo dell'indennità di posizione parte variabile del dirigente di unità operativa cui viene conferito un incarico diverso da quello precedentemente assegnato, ma comunque di pari fascia, rimane comunque immutato ove vi sia stata una valutazione finale per il biennio precedente non inferiore a 90\100.

3. L'importo dell'indennità di posizione parte variabile del dirigente di area e\o servizio cui viene conferito un incarico diverso da quello precedentemente assegnato, ma comunque di pari fascia, può venire rinegoziato fino al 10% in diminuzione ove vi sia stata una valutazione finale per il biennio precedente inferiore a 90\100 e comunque l'importo non potrà essere inferiore al minimo previsto dalle fasce di cui all'articolo 64, comma 1, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005.

4. L'importo dell'indennità di posizione parte variabile del dirigente di unità operativa cui viene conferito un incarico diverso da quello precedentemente assegnato, ma comunque di pari fascia, può venire rinegoziato fino al 10% in diminuzione ove vi sia stata una valutazione finale per il biennio precedente inferiore a 90\100 e comunque l'importo non potrà essere inferiore al minimo previsto dalle fasce di cui all'articolo 64, comma 1, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005.

**Art. 4**

**Indennità di posizione parte variabile per gli incarichi ad interim**

1. L'integrazione della retribuzione di posizione di cui al comma 2, articolo 43 del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005 è dovuta per le reggenze ad interim di uffici di pari fascia.

2. L'integrazione della retribuzione di posizione di cui al comma 2, articolo 43 del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005 non trova applicazione per le reggenze di uffici di fascia inferiore.

3. L'integrazione della retribuzione di posizione di cui al comma 2, articolo 43 del contratto collettivo regionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della Regione e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n° 10, per il quadriennio giuridico 2002 - 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005 può essere erogata solamente per una reggenza ad interim e non può superare il trenta per cento dell'indennità di posizione parte variabile prevista per l'incarico conferito ad interim.

**Art. 5**

**Periodo di applicazione**

Il presente decreto trova applicazione per i contratti individuali che verranno stipulati a conclusione della fase transitoria di cui all'art. 6 del D.P.Reg. 54 dicembre 2009, n° 12.

Il presente decreto è trasmesso alla Ragioneria Centrale Presidenza, Autonomie Locali e Funzione Pubblica per i profili di competenza.

**Palermo,**

**IL DIRIGENTE GENERALE  
Bologna**