



Consorzio per i Servizi alla Persona

**DELIBERAZIONE CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE
n° 27 del 08.05.2019**

Oggetto: “CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO.”

L'anno DUEMILADICIANNOVE, il giorno OTTO del mese di MAGGIO alle ore 18:30 nella sala delle riunioni, regolarmente convocato, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei signori:

C. d. A. - AIPES	Presente	Assente
BARATTA Fausto	X	
CIARDI Michele	X	
D'AGOSTINI Stefano	X	
DI BENEDETTO Pancrazia		X
LECCE Mario	X	
MARZILLI Rita		X
QUADRINI Massimiliano		X
RICCIARDI Angela		X
SERA Massimo	X	

Tot. Presenti: 5

Assume la presidenza il Sig. BARATTA Fausto.

Partecipa alla seduta con funzioni di segretario del Consiglio di Amministrazione il Dott. Maurizio Loreto Ottaviani - Direttore, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente Fausto BARATTA, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, in continuità di seduta

Oggetto: "CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO."

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso che:

- L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;
- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di

complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili.

- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione dei criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni i quali, allegati al presente atto, ne formano parte integrante e sostanziale;
- il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, come meglio specificati sia nello schema di regolamento, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione. Tale analisi rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito. Nella predisposizione del sistema è stato inoltre tenuto conto di correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;
- il sistema di graduazione tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;
- dato atto che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018, giusta nota prot.1425 dell'11.04.2019;

DELIBERA

1. Di approvare il regolamento allegato al presente provvedimento composto da n. 12 articoli - Allegato A)- il quale forma parte integrante e sostanziale del presente atto e dai seguenti modelli di schede di valutazione:
Mod. 1 - Criteri di graduazione;
Mod. 2 - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.;
2. Di approvare i criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura degli incarichi di posizione organizzativa di cui all'allegato B);
3. Di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento;
4. Di dichiarare, con separata votazione ad unanimità di voti, il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Sig. Fausto Baratta



IL SEGRETARIO

Dott. Maurizio Loreto Ottaviani



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione ai sensi dell'art. 32, comma 1 della legge n. 69 del 18.06.2009, viene pubblicata all'Albo on line di questo Consorzio www.aipes.it il giorno 29 MAG. 2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Sora, li 29 MAG. 2019



Il Responsabile
Domenico Imbriglio



Consorzio per i Servizi alla Persona

ALLEGATO "A"

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELL'ISTITUTO DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**



108/1

GP

TITOLO I

DEFINIZIONI E ISTITUZIONE

Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'istituto delle Posizioni Organizzative¹ definendone le tipologie e le funzioni; regola inoltre le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.

Art. 2 – DEFINIZIONI

1. Con il termine **“Posizione Organizzativa”** si intende:

- a) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di funzioni di direzione e/o coordinamento di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
- b) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di attività comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. L'individuazione delle posizioni organizzative avviene in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, delle caratteristiche di sovraordinazione e direzione, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla

1

Art.13, CCNL 21.5.2018

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare le posizioni organizzative coerentemente con l'assetto organizzativo dell'ente, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento nonché gli obiettivi derivanti dai documenti di programmazione che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.

Art. 3 – ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, individua ed approva l'area delle posizioni organizzative, quali strutture apicali dell'ente alle quali sono conferite le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000².

2. Il Consorzio assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito un incarico nell'area delle posizioni organizzative, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

Art. 4 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità,

²

Art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000:

1. Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

2. Spettano ai dirigenti tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'ente o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108.

3. Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi, tra i quali in particolare, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente:

- a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
- b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
- c) la stipulazione dei contratti;
- d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
- f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
- g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- i) gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal sindaco.

[...]

6. I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.

2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
3. Il Nucleo di valutazione provvede, alla proposta di graduazione delle posizioni organizzative applicando i criteri di cui agli Allegati "A" del presente regolamento.
4. Nel caso in cui il budget a disposizione per il finanziamento delle Posizioni Organizzative sia limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'ente, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene ad essere riparametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.
5. L'ammontare delle risorse destinate all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è calcolato in una % dell'ammontare complessivamente destinato al trattamento accessorio delle posizioni organizzative pari al 15% degli importi disponibili.
6. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione che vengono ad essere recepite in apposito atto del direttore del consorzio. Nella ipotesi di cui al precedente comma 4 nel provvedimento deve essere data evidenza delle risultanze della graduazione e dell'importo della retribuzione potenzialmente attribuibile, in relazione alle risultanze della graduazione, ed effettivamente assegnata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
7. Limitatamente al solo personale incaricato nell'area di Posizione Organizzativa, qualora utilizzato con convenzione con altri enti, è previsto un valore massimo di retribuzione di posizione e di risultato maggiorato nei limiti di quanto previsto dal CCNL, attribuibile cumulativamente dagli enti coinvolti,

TITOLO II

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 5 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi nell'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Direttore Generale a personale di categoria D con proprio decreto verificato il possesso dei

requisiti generali e complementari richiesti, previa valutazione curriculare, eventualmente integrata da colloquio individuale.

2. I candidati in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e dal presente regolamento possono essere sottoposti ad un colloquio con il Direttore, eventualmente supportato dal Nucleo di valutazione volto ad accertare il possesso delle competenze e delle attitudini al ruolo, con riferimento alla funzione da assegnare.
3. Il decreto deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione della struttura apicale attribuita

Art. 6 – DURATA DEGLI INCARICHI

1. La durata degli incarichi di posizione organizzativa non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre.
2. Alla scadenza è possibile procedere al rinnovo degli incarichi conferiti con atto scritto e motivato, non oltre la scadenza del mandato del Direttore. Il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
3. In caso di nomina di nuovo Direttore, gli incarichi, ferma la durata minima prevista, sono automaticamente prorogati per 45 giorni e comunque per il tempo necessario all'espletamento della procedura di cui al precedente art. 5.

Art. 7 – SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In caso di assenza o impedimento del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Direttore ad altro dipendente. Il sostituto, che viene ordinariamente individuato nel medesimo provvedimento di nomina del titolare, può essere:
 - altro titolare di posizione organizzativa dell'ente;
 - il Direttore generale.
2. In caso di assenza o impedimento del titolare di posizione organizzativa per periodi prolungati, comunque non inferiore a trenta giorni consecutivi, la gestione della struttura può essere affidata dal Direttore, con incarico *ad interim*, ad altro titolare di posizione organizzativa dell'ente o avvocata a sé stesso.

Art. 8 - REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Sono considerate, indicativamente, gravi inadempienze che comportano la revoca dell'incarico:
 - a) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al termine dell'anno finanziario e conseguente valutazione "non positiva", come previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
 - b) grave o reiterata inosservanza delle direttive formalizzate dal Direttore e/o dal consiglio di Amministrazione;
 - c) grave o reiterati inadempimenti nella gestione affidata.
3. In caso di assenza o impedimento del titolare di Posizione Organizzativa, di durata superiore ai 90 giorni, fatta eccezione del mantenimento per il periodo di ferie, malattia, astensione obbligatoria per maternità, e gli altri casi previsti dal CCNL, allo stesso viene automaticamente revocata la titolarità della posizione organizzativa e viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione.

TITOLO III

COMPETENZE E VALUTAZIONE

Art. 9 – FUNZIONI E COMPETENZE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, lo svolgimento delle seguenti principali funzioni:
 - a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
 - b) gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate;
 - c) nell'ambito delle leggi, dei regolamenti e degli atti organizzativi dell'ente, assunzione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, in via esclusiva e con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
 - d) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di approvazione del Piano degli obiettivi o altro strumento analogo di programmazione;

- e) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi e con le modalità di cui all'art.5 della legge. 241/90, e dei controlli di regolarità amministrativa in fase preventiva;
 - f) proposta agli organi di governo degli atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
 - g) richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci nonché del Piano degli obiettivi e degli altri strumenti di programmazione;
 - h) adozione diretta di provvedimenti disciplinari nei limiti delle proprie competenze e le segnalazioni in materia all'ufficio competente;
 - i) responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dal personale assegnato;
 - j) assegnazione della responsabilità di procedimento e/o di funzione;
 - k) definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
 - l) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
 - m) provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
 - n) garantire gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa.
3. Il titolare di posizione organizzativa può, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato a dipendenti assegnati funzionalmente alla propria struttura la cura, lo svolgimento e la gestione di programmi, di progetti e/o obiettivi di propria competenza, ove tali dipendenti siano in possesso di idoneo profilo professionale. Il provvedimento di delega deve contenere gli opportuni indirizzi necessari per l'esecuzione delle attività delegate nonché gli ambiti operativi di intervento, anche attraverso l'individuazione dei relativi procedimenti amministrativi, e limiti entro i quali esercitare la delega. Copia del provvedimento è trasmesso al Direttore generale e al Nucleo di Valutazione;

Art. 10 – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente.

Art. 11 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21.05.2018, è destinato alla retribuzione di risultato una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate all'indennità di risultato viene ripartito tra i titolari di P.O., definendo l'importo teorico individuale dell'indennità per ogni posizione, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti per la graduazione delle P.O. e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito alle differenti Posizioni.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definisce la correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito con Decreto di attribuzione dell'incarico, la cui misura è stabilita nella quota del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La presente disposizione non si applica nel caso di attribuzione dell'incarico al Direttore generale.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.



2. Le parti concordano - in sede di prima applicazione del presente regolamento - di effettuare una verifica, entro la fine dell'anno 2019, al fine di evidenziare possibili criticità della nuova disciplina ed adottare, di conseguenza, azioni correttive, e ciò al fine di utilizzare lo strumento in modo efficace coerentemente con l'obiettivo strategico che l'ente intende perseguire che è quella della valorizzazione delle risorse umane.

62

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

TABELLA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il giudizio sui singoli indicatori, riportati nella tabella "A)" per le PO (posizioni organizzative), viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio. A ciascuna posizione sarà attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

Ogni punto equivale ad un'indennità di posizione di 50,00 Euro. Il punteggio minimo realizzabile è pari a 100, cui **corrisponde l'indennità minima di 5.000,00 Euro**, per i punteggi realizzati al di sotto dei 100 punti verrà comunque corrisposta l'indennità di 5.000,00 euro attribuendo alla stessa un punteggio virtuale di 100.

Il punteggio massimo realizzabile è pari a 350 e in ogni caso la retribuzione di posizione massima si otterrà al raggiungimento di 320 punti non potrà superare il limite di 16.000,00 euro.

Nel caso il cui il budget a disposizione per il finanziamento delle PO fosse contingentato l'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati può essere determinato anche in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziare, ovvero il singolo importo economico si ottiene dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.

L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione in collaborazione con il Direttore generale.

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura (sono comprese nelle risorse umane assegnate di dipendenti, anche part time, a tempo determinato o indeterminato ovvero interinali o assunti con altre forme di lavoro flessibile)	
	Complessità organizzativa	Fino a 30 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi assegnati per una Struttura (1) (1) i servizi, il personale e le risorse assegnate al Direttore non rientrano nei parametri da valutare.	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 45 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in uscita	Fino a 30 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 30 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 10 Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 45 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 45 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 30 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 40 punti Alto: fino a 70 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			Max 350 pt



Consorzio per i Servizi alla Persona

ALLEGATO "B"

**CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA
E LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**



**CRITERI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA e PESATURA DEGLI INCARICHI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Si specifica che, a mente dell'articolo 5 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, sono oggetto della tipologia di relazione sindacale del confronto i criteri "d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;"

Normativa contrattuale di riferimento

A tal proposito si precisa che l'articolo 13 del nuovo CCNL conferma che "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.

L'ultimo comma dell'articolo 13 disciplina, invece, la fase di passaggio dalla disciplina previgente a quella del nuovo contratto, lasciando agli enti 1 anno di tempo (fino al 20 Maggio 2019), per "la definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative". Il nuovo assetto dovrà essere definito successivamente "alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14".

L'articolo 14, cui rinvia espressamente l'articolo 13, dispone quanto segue: "Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità."

Per ciò che concerne, l'assetto delle posizioni organizzative, si tenga presente, però, che l'articolo 17 comma 1, replicando la precedente disposizione del CCNL 31/03/1999, conferma che "Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13".

Criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

A proposito dei criteri di conferimento, essendo l'ente scrivente Consorzio di Comuni, sprovvisto di posizioni dirigenziali in dotazione organica, pare implicito che il Regolamento debba confermare

che i titolari di posizione organizzativa coincidano con i responsabili di servizio, individuati ai sensi dell'articolo 109 dal Direttore, limitando a questi il numero di posizioni organizzative attribuibili dall'ente, fermo restando che ove le scelte organizzative dell'ente facciano aumentare il numero od il peso delle posizioni organizzative, l'eventuale decurtazione del salario accessorio destinabile ai dipendenti dovrà essere contrattato con le OO.SS. In sede di contratto decentrato. Per ciò che concerne i criteri di conferimento, la scelta rimane limitata. Tra i criteri, si prevede di disciplinare la durata degli incarichi che devono avere durata non superiore ai 3 anni e non inferiore ad un anno. Il Regolamento dovrà prevedere i meccanismi di revoca, azionabili prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

Nel caso, in un'area siano presenti più dipendenti di categoria D, il Direttore si dovrà attenere a criteri di selezione che tengano conto della professionalità richiesta per l'incarico da ricoprire sulla base dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico e dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico.

Pesatura delle posizioni organizzative

Per ciò che concerne l'indennità di posizione, a mente dell'articolo 15 comma 1 del CCNL Funzioni Locali, "Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento."

Alla luce di quanto sopra, gli enti devono adeguare la pesatura delle posizioni, nell'ambito del minimo e del massimo previsti. La pesatura delle singole posizioni organizzative dovrà basarsi su un bilanciamento della complessità della struttura cui il soggetto individuato viene preposto. La pesatura dovrebbe tener conto dei seguenti criteri e sub criteri, opportunamente semplificati:

- 1) **Complessità della struttura**, tendendo conto, tra l'altro, del numero dei dipendenti dell'area, delle risorse finanziarie assegnate;
- 2) **Complessità gestionale derivante**, fra l'altro dai seguenti fattori elencati in via esemplificativa:
 - esposizione a rischio o contenzioso, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento);
 - Attività di controllo e presidio, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva;
 - Strategicità dell'area, intesa come rilevanza della po rispetto ai programmi dell'ente.

In ogni caso, rimane da confermare che l'attribuzione dell'indennità di posizione potrà essere

inferiore a quanto previsto in base alla pesatura, in caso di indisponibilità di risorse e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

Indennità di risultato delle posizioni

Il Regolamento dovrà anche prevedere anche i criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato, stabilendo eventualmente la percentuale massima. A tal proposito si fa presente che il CCNL stabilisce unicamente la misura minima, ossia "una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento".

