



REGOLAMENTO

***CONTENENTE LA DISCIPLINA RELATIVA AI
CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI
INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E LA
GRADAZIONE DELLA RELATIVA RETRIBUZIONE***

Approvato con Deliberazione del Consiglio di

Amministrazione n. 14 del 20/05/2019

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso la struttura organizzativa del Consorzio che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta P.O. di Struttura);

b) "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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (detta P.O. di Alta Professionalità).

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.

4. Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto organizzativo, individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso la struttura del Consorzio.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

1) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a "90" sulla base dell'attuale sistema di valutazione;

2) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

- 3) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per giorni 10, negli ultimi tre anni;
- 5) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
- e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

3. Il Direttore procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Direttore per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

5. In ragione delle ridotte dimensioni del Consorzio e del numero limitato di personale esistente al suo interno, si ritiene che la rotazione di personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, anche in ragione delle disomogenee professionalità che, comunque, non potrebbero essere ruotate tra Uffici. Tra l'altro l'art.1, comma 221 della legge n.208/2015 per gli enti di piccole dimensioni quali il Consorzio, ammette tale soluzione laddove afferma *“non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale.”*.

Art. 4

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati dal Direttore prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Il Direttore, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

Art. 6

Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Consorzio, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

Art. 7

Soggetti e funzioni

1. Il Direttore, analizza le funzioni assegnate alle P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione di cui al successivo art. 8 e assegna conseguentemente i relativi punteggi previsti nel documento "*Metodologia di valutazione ai fini della gradazione della retribuzione di posizione*", allegato al presente regolamento.
2. L'OIV/Nucleo di valutazione supporta il Direttore nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.

Art. 8

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite:
 - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti parametri:
 - a. rilevanza organizzativa**
 - b. la complessità organizzativa**
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne**
 - d. dimensioni economiche gestite**
4. Tali parametri, sono a loro volta suddivisi in fattori di valutazione sulla base delle voci e della pesatura indicati nel documento "*Metodologia di valutazione ai fini della gradazione della retribuzione di posizione*", allegato al presente regolamento quale sua parte integrante e sostanziale.

Art. 9

Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di posizione organizzativa possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.

Art. 10

Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.
2. Per le P.O. caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso, per il parametro b) di cui al precedente art. 8, "la complessità organizzativa", il Consorzio può riconoscere a queste P.O. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 11

Sistema di pesatura

Per ogni parametro individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato, motivato sviluppando il parametro stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione. Ciascun parametro, di conseguenza, è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Art. 12

Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i parametri di cui al precedente art. 8 per ciascuna P.O. Per ogni parametro è assegnato un punteggio limitato da un valore massimo, secondo il sistema di pesatura di cui ai precedenti artt. 7 e 11. I

punteggi così assegnati per ogni parametro sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O.

3. Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dal Consorzio nella Tabella relativa alle fasce di retribuzione contenuta nel documento "*Metodologia di valutazione ai fini della gradazione della retribuzione di posizione*", allegato al presente regolamento, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

Art. 13

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Direttore.

Art. 14

Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Direttore che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 15

Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Consorzio Attività Produttive – Aree e Servizi

**Metodologia di valutazione ai fini
della graduazione
della retribuzione di posizione**

Riferimenti normativi

Il testo unico sul pubblico impiego

l'art. 24 del decreto legislativo 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 29/93, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce: "1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 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.

Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. la complessità organizzativa

- c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
- d. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della “pesatura” la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all’amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all’interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall’amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	20
b. funzione di direzione	35
c. responsabilità e complessità gestionale	25
d. dimensione economica	20
totale	100

Rilevanza organizzativa (max. punti 20)

L’ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti delle diverse aree dell’ente (tecnica, amministrativa e contabile):

- ➔ rilascio di pareri (da 1 a 6)
- ➔ apposizione di visti (da 1 a 6)
- ➔ trasmissione di informazioni (da 1 a 6)
- ➔ effettuazione di attività di controllo (da 1 a 6)

Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni

la funzione di direzione (max punti 35)

Si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

Ampiezza ed eterogeneità

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 10
La posizione richiede eterogeneità	Punti 4
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 2
Alla posizione sono delegate funzioni dirigenziali	Punti 2

Professionalità e specializzazione

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 5
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 1

Numero dipendenti (max punti 10)

Il peso viene ricavato in relazione alla misura della percentuale del numero di dipendenti o collaboratori assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente.

Metodologia del calcolo della percentuale:

$n. \text{ dipendenti o collaboratori della posizione} / n. \text{ dipendenti dell'ente} \times 100$

Punteggi:

Fino al 19 %	Punti 4
Dal 20% al 40 %	Punti 6
Dal 41 % al 60 %	Punti 8
Oltre il 60%	Punti 10

Numero delle aree dell'ente coinvolte (max punti 10)

Il peso viene ricavato in relazione al numero delle aree organizzative del Consorzio (tecnica, amministrativa e contabile) relativi alla posizione.

1 area coinvolta	Punti 6
2 aree coinvolte	Punti 8
3 aree coinvolte	Punti 10

Responsabilità e complessità gestionale (max. 25 punti)

La responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Si/no
vicesegretario	15
Rilascio di autorizzazioni	Occasionalmente (2) frequentemente (3) prevalentemente (4)
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	

Dimensione economica (max 20 punti)

La dimensione economica viene definita sulla base di un criterio di valutazione qualitativo che tiene conto in modo sintetico di una serie di elementi, in primo luogo del bilancio dell'ente, sia nelle entrate che nelle uscite e in via parametrica la quota riferibile all'area di competenza della posizione. Inoltre, andranno considerate le linee di indirizzo dell'ente in relazione alle attività svolte nei confronti degli enti soci e di supporto al raggiungimento degli obiettivi generali, a prescindere dalla effettiva registrazione economica nel bilancio.

Dimensione economica bassa	7 Punti
Dimensione economica media	14 Punti
Dimensione economica alta	20 Punti

Fasce di retribuzione delle posizioni

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

	fascia	retribuzione
1	fino a 45	5.000,00
2	da 45 a 50	6.000,00
3	Da 51 a 55	7.100,00
4	Da 56 a 60	8.200,00
5	da 61 a 65	9.300,00
6	Da 66 a 70	10.500,00
7	Da 71 a 75	11.700,00
8	Da 76 a 80	13.000,00
9	Da 81 a 85	14.300,00
10	Oltre i 85	16.000,00