

**CONSORZIO INTERCOMUNALE
DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI
ZONA CUSIO
Via Mazzini, 96 – 28887 OMEGNA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
N.63**

OGGETTO:

ISTITUZIONE E DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI.

L'anno duemilaventidue addì uno del mese di dicembre alle ore diciotto e minuti zero nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questo Consiglio di Amministrazione in seduta **SEGRETA** Straordinaria di Seconda convocazione.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DR. STEFANO CALDERONI	Sì
2. MAURIZIO MINAZZI	Sì
3. ANNA FORTIS	Sì
4. MICHELA MAGGI	Giust.
5. SIMONA CERUTTI	Giust.
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	2

Assiste all'Adunanza il Direttore Segretario DR. ANGELO BARBAGLIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

VISTI i seguenti articoli del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali", (da ora solo TUEL):

- articolo 48, comma 3,
- articolo 50, comma 10;
- art. 89, comma 2, lettere a), b) e c);
- art. 107, comma 2 e 3;
- art. 109, comma 2;

VISTI gli articoli 13, 14, 15 e 18 del CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, relativo alla disciplina dell'Area Posizioni Organizzative (APO);

CONSIDERATO che gli articoli 16, 17 e 18 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022 disciplina gli Incarichi di elevata qualificazione, che sostanzialmente e per quanto concerne il merito del presente atto, sotto un profilo organizzativo e funzionale, sostituiscono gli incarichi di Posizione organizzativa e pertanto si ritiene opportuno adottare fin d'ora tale nuova definizione, al fine di evitare, per economia dell'azione amministrativa, ulteriori passaggi deliberativi dal carattere meramente nominalistico, pur nella consapevolezza che la disciplina attualmente applicabile è quella del CCNL del 2018;

CONSIDERATO che in base all'art. 5, comma 3, del suindicato CCNL, sono oggetto di confronto:

- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (lettera d);
- i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della retribuzione di risultato (lettera e);

CHE sono oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del medesimo CCNL:

- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (lettera j);
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (lettera v);

DATO atto che in data 1° dicembre 2022, si è svolto l'incontro di "confronto" con le organizzazioni sindacali e le RSU, conclusosi con una intesa, come da verbale sottoscritto tra le parti, in merito all'adozione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizioni Organizzativa (da ora solo P.O.);

DATO atto che in sede di stipula dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, relativo all'anno 2022 fra le materie contrattate figureranno anche quelle previste dall'articolo 7, comma 4, lettera u), del CCNL 21 maggio 2018;

VISTO il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi (ex art. 89 TUEL 267/2000), adottato, da ultimo, con deliberazione del CdA n. 42 del 17/12/2014 e considerato che è opportuno integrare tale atto con sette articoli da 34 a 34 ^{septies}, destinati a disciplinare nel dettaglio il tema in oggetto;

VALUTATO che l'istituzione della APO e la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa, rientra nell'ambito del potere di organizzazione che il TUEL demanda alla competenza del CdA, ex art. 48, comma 3, TUEL;

VISTI i criteri esplicitati nella proposta di Metodologia di graduazione delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, completa di Scheda di pesatura delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, allegata sub 2), predisposta dal Nucleo di valutazione e acquisita al protocollo dell'Ente al n. 5196 del 30 novembre 2022

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D. L.vo n. 267/2000 e s.m.i..

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

D E L I B E R A

1. di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. di approvare, nell'ambito del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la nuova disciplina in materia di istituzione dell'Area dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, di questo ente, ex CCNL 16.11.2022, come da documento allegato sub (1), sette articoli, che assumeranno la numerazione da 34 a 34 ^{septies}, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di approvare la Metodologia di graduazione delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, completa di Scheda di pesatura delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, che allegata al presente provvedimento sub (2) ne forma parte integrante e sostanziale;
4. di approvare la Metodologia per la selezione del titolare di incarichi di elevata qualificazione, che allegata al presente provvedimento sub (3) ne forma parte integrante e sostanziale;
5. di dare atto che la nuova disciplina si applica dalla data del 1° gennaio 2023.

Con successiva unanime votazione, stante l'urgenza, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.L.vo 18/08/2000, n.267.

Il Presidente
DR. STEFANO CALDERONI

Il Direttore Segretario
DR. ANGELO BARBAGLIA

L'originale del presente atto è firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs, 39/93 ed è conservato negli archivi informatici dell'Ente.



CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI - OMEGNA

Allegato 1

Integrazione al Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS)
art. 89 TUEL 18 agosto 2000, n. 267

Art. 34 - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del CCNL-2018, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa, ai dipendenti inquadrati in categoria D, che svolgono, con assunzione diretta ed 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 formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.
2. Dato atto che presso questo ente (ente con dirigenza), sino al momento attuale, sulla base delle norme dello statuto, del regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi (ROUS) e dello schema organizzativo dell'ente, non sono state previste posizioni di dipendenti inquadrati nella categoria D che espletano le funzioni sopra elencate nella precedente lettera a).
3. Al fine di migliorare la qualità dei servizi, riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione consortile, il Consiglio di Amministrazione (da ora solo CdA), istituisce l'Area delle posizioni organizzative da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.
4. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi abrogate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

Art. 34^{bis} - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal dirigente alla struttura di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi della legge 241/1990, dal dirigente;
- d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 34^{ter} – Durata e revoca degli incarichi

1. L'incarico di P.O. potrà avere durata non superiore a tre anni e verrà affidato con motivato decreto dal dirigente, consegnato all'interessato/a. L'incarico, potrà essere rinnovato con le medesime formalità con eventuale prosecuzione per la durata massima di tre mesi e, comunque, sino alla nomina del sostituto.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL-2018, che qui si intende pienamente richiamata.

Art 34^{quater} - Valore delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL-2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità.
2. Per la graduazione della retribuzione di posizione, viene utilizzata la metodologia proposta dal Nucleo di Valutazione, come riportata nell'allegato n. 4 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.
3. Il dirigente, su proposta del Nucleo di Valutazione elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione da corrispondersi per tredici mensilità.
4. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL-2018.
5. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
6. L'incarico di P.O. è incompatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di tutte le P.O., previste nello schema organizzativo dell'ente. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL-2018, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. saranno stabiliti nel CCI o accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, di prossima sottoscrizione.
8. Alla fine di ogni anno solare e comunque entro il 30 aprile, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo termina con la presentazione di una relazione al dirigente.
9. La graduazione della retribuzione di risultato verrà definita secondo il sistema premiale in vigore presso l'Ente, mediante l'applicazione della relativa scheda di valutazione annuale del responsabile di P.O. allegata al sistema premiale stesso.
10. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL-2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del

d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75¹. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL-2018.

Art. 34 quinquies - Incarichi *ad interim*

1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL-2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico di cui al comma 1.

Art. 34 sexties - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.

Art. 34 septies - Procedure per la Selezione dell'incaricato

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL-2018 verrà effettuata, per ogni P.O. indicata nell'art. 1 o per altre figure istituite successivamente, una selezione finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, alla quale affidare l'incarico di responsabile di P.O.;
2. Il requisito necessario per poter partecipare alle selezioni è l'inquadramento nella categoria D. L'ente, inoltre, dovrà tenere conto dei seguenti fattori:
 - natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - requisiti culturali posseduti;
 - attitudini e le capacità professionali;
 - esperienze acquisite.
3. La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento allegato 3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
4. Per l'individuazione del personale da incaricare, verrà predisposto un avviso interno, con relativo modulo di domanda, per sette giorni di pubblicazione ufficiale, da comunicare - anche via email istituzionale - a tutti i dipendenti inquadrati in categoria D, completo dei requisiti di accesso alle medesime ed il termine di presentazione delle domande.
5. Ogni dipendente che vorrà presentare domanda potrà farlo allegandovi *curriculum* professionale e motivazioni personali a supporto della domanda;
6. Dalle valutazioni delle istanze pervenute, effettuata dal dirigente, con il supporto del servizio personale, scaturirà un punteggio complessivo che permetterà di formare una graduatoria degli aspiranti all'incarico. Il dirigente, con proprio atto di nomina, provvederà alla formalizzazione dell'incarico.
7. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più P.O. (procedura deserta) il dirigente provvede direttamente, con proprio motivato provvedimento, all'individuazione del dipendente, di categoria D, da incaricare in possesso di idonea esperienza professionale.

¹ Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018

Consorzio CISS Cusio



giuseppina
latella
29.11.2022
11:01:40
GMT+01:00

**Metodologia di graduazione delle posizioni dei
titolari di incarichi di elevata qualificazione**

1 PREMESSA

Il presente documento descrive una metodologia per confrontare le posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione dell'ente, in modo sistematico e formalizzato. L'obiettivo intermedio della metodologia proposta è di consentire una graduazione di dette posizioni (determinando, quindi, l'importanza relativa di una posizione rispetto ad un'altra). L'obiettivo finale è invece quello di definire una base per l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto di lavoro.

È opportuno chiarire preliminarmente che il sistema di graduazione proposto *non valuta le persone, ma le posizioni*. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria di queste ultime a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che riceveranno l'incarico di posizione.

La graduazione delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione va intesa come strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è passibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

2 I SOGGETTI COINVOLTI

Nel definire una metodologia per la graduazione delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione occorre accettare un certo grado di discrezionalità nel percorso che conduce all'elaborazione del risultato finale, qualunque metodologia venga adottata. Per questa ragione, è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione.

La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.

All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:

- il “tecnico della graduazione” è il Nucleo di valutazione, che è chiamato a proporre soluzioni metodologiche al problema della graduazione;

- le OO.SS., per quanto previsto dalla normativa vigente;
- il Consiglio di amministrazione, che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia.

3 LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

3.1 L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI

Va premesso che *non esiste una corrispondenza biunivoca tra le posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione e le unità organizzative* previste in organigramma. Infatti, potrebbero esserci:

- 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.

La posizione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione coincide perciò con le funzioni ad essi attribuite.

3.2 IL QUADRO DI RIFERIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

La metodologia di graduazione delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione non può che richiamarsi:

- alle norme sulla graduazione delle posizioni previste dal contratto collettivo nazionale EELL (personale dei livelli);
- a quanto definito nel Regolamento per il funzionamento per gli uffici ed i servizi.

3.3 IL METODO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Premesso che si intende operare secondo una metodologia mista di tipo sia qualitativo che quantitativo, essa viene di seguito esplicitata.

Innanzitutto è necessario effettuare un primo raggruppamento delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione a seconda che esse si riferiscano a posizioni di struttura o meno.

Successivamente, nell'ambito di ciascun raggruppamento, è necessario graduare le posizioni attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda:

- l'esplicitazione dei fattori di graduazione;
- l'attribuzione dei pesi a ciascun fattore di graduazione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione.

3.3.1 Esplicitazione dei fattori di graduazione

I fattori di graduazione generali e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati nella seguente tabella.

Tavola 1 - Fattori di graduazione delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	Consistenza delle risorse umane (dipendenti) Consistenza delle risorse finanziarie
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	Complessità del quadro normativo Complessità del quadro delle relazioni Complessità interna dell'unità organizzativa:
Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile Ampiezza e contenuto delle eventuali funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
Strategicità della posizione	Rilevanza della posizione rispetto alla mission aziendale, al programma di mandato e al funzionamento dell'organizzazione

3.3.2 Attribuzione dei pesi a ciascun fattore di graduazione

Pesi attribuiti

Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.

In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso, in termini di punteggio massimo che è possibile attribuire a tale fattore. In particolare i pesi sono i seguenti:

Tavola 2: Pesi dei fattori di graduazione

FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE	MAX PUNTI
Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	30
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	30
Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	20
Strategicità della posizione	20
	100

Ogni fattore generale di graduazione è articolato in uno o più elementi specifici. Ad ogni elemento specifico è attribuito un peso, consistente nella fascia di punteggio (da minimo a massimo), che è possibile attribuire a tale elemento.

Nella Tavola 3 viene riportata la scheda di graduazione utilizzata, contenente il dettaglio dei pesi attribuiti a ciascun elemento specifico utilizzato per la pesatura delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

Tavola 3: Scheda di graduazione delle posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

DENOMINAZIONE POSIZIONE			
FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	MAX PUNTI	PUNTEGGIO OTTENUTO
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	A1. Consistenza delle risorse umane	da 4 a 15	...
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	da 4 a 15	...
TOTALE FATTORE		30	...
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 10	...
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 10	...
	B3. Complessità interna	da 1 a 10	...
TOTALE FATTORE		30	...
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	da 1 a 10	...
	C2. Ampiezza e contenuto delle eventuali funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	da 0 a 10	...
TOTALE FATTORE		20	...
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alla mission aziendale, al programma di mandato e al funzionamento dell'organizzazione	Da 0 a 20	...
TOTALE FATTORE		20	...
TOTALE COMPLESSIVO		100	...

Tale scheda verrà applicata in modo completo per le posizioni **“di struttura”**.

Per quelle **“non di struttura”** si applicherà la stessa metodologia ad eccezione dei seguenti elementi specifici:

- A1 (Consistenza delle risorse umane);
- A2 (Consistenza delle risorse finanziarie);
- B3 (Complessità interna).

Il punteggio risultante dall'applicazione della metodologia potrà perciò raggiungere un massimo pari al 60% del punteggio raggiungibile dalle altre tipologie di posizioni.

Pertanto, ai fini dell'attribuzione della fascia per le posizioni di cui trattasi, si applicherà al punteggio effettivamente raggiunto un fattore correttivo che renderà omogenee le valutazioni effettuate.

Criteri di valutazione adottati

Per una completa comprensione dei criteri di valutazione adottati è ora necessario analizzare, **per ciascun elemento specifico di valutazione:**

- le informazioni utilizzate per la valutazione;
- i criteri in base ai quali sono assegnati i punteggi.

A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate

A1. Consistenza delle risorse umane (punteggio da 4 a 15)

Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi
Si considerano: le risorse umane assegnate all'unità organizzativa, espresse in termini di unità FTE (es. un dipendente a tempo pieno corrisponde a 1 unità FTE, un dipendente part-time al 50% corrisponde a 0,5 FTE). In sede di prima applicazione della metodologia, e comunque a seguito di una riorganizzazione complessiva della struttura organizzativa, si prende in considerazione la consistenza del personale assegnato così come risultante a seguito della Deliberazione di riorganizzazione. Nel caso di una rigradiazione periodica, si prende in considerazione la dotazione di personale assegnata con l'ultimo PEG approvato.	Il punteggio verrà attribuito nel seguente modo: - fino a 5 dipendenti: n. 4 - da 6 a 10 dipendenti: n. 8 - da 11 a 15 dipendenti: n. 12 - oltre 15 dipendenti: n. 15

A2. Consistenza delle risorse finanziarie (punteggio da 4 a 15)

Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi
La consistenza delle risorse finanziarie viene determinata prendendo in considerazione: • i capitoli di spesa corrente (Tit. 1) assegnati all'unità organizzativa; • gli altri capitoli di spesa assegnati all'unità organizzativa, esclusi quelli dei Tit. 4, 5, 7. Per il calcolo, si prendono in considerazione gli stanziamenti definitivi relativi all'esercizio in cui viene effettuata la graduazione.	Il punteggio verrà attribuito nel seguente modo: - fino a Euro 500.000: n. 4 - fino a Euro 1.000.000: n. 8 - fino a Euro 1.500.000: n. 12 - oltre Euro 1.500.000: n. 15

B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata

B1. Complessità del quadro normativo (punteggio da 1 a 10)

Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi
Si prenderanno in considerazione: • la pluralità delle fonti normative di riferimento per i procedimenti gestiti dall'unità organizzativa; • la variabilità del quadro normativo che caratterizza gli ambiti di attività dell'unità organizzativa.	Il punteggio viene attribuito utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in "basso", "medio", "alto"). Ogni posizione potrà perciò essere collocata in uno dei quadranti derivanti dall'utilizzo di tale griglia, con l'attribuzione di un punteggio specifico all'interno dell'intervallo di punti che caratterizza il quadrante.

B2. Complessità del quadro delle relazioni (punteggio da 1 a 10)

Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi
Si prenderà in considerazione la numerosità e la varietà dei portatori di interesse interni ed esterni con cui si relaziona l'unità organizzativa.	Il punteggio viene attribuito utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in "basso", "medio", "alto"). Ogni posizione potrà perciò essere collocata in uno dei quadranti derivanti dall'utilizzo di tale griglia, con l'attribuzione di un punteggio specifico all'interno dell'intervallo di punti che caratterizza il quadrante.

B3. Complessità interna (punteggio da 1 a 10)

Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi
• Saranno prese in considerazione le valutazioni di pesatura del rischio, in termini di probabilità, rischio e impatto delle aree di rischio afferenti ai procedimenti gestiti dall'unità organizzativa.	Il punteggio, dato dalla media dei tre fattori di pesatura del rischio considerati (probabilità, rischio e impatto), verrà attribuito nel seguente modo: - Fino a 1: 1 punti - Fino a 2: 2 punti - Fino a 3: 4 punti - Fino a 4: 6 punti - Fino a 5: 8 punti - Oltre 5: 10 punti

C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato (Punteggio da 1 a 20)

Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi
Al fine di valutare tali parametri, oltre alle responsabilità desumibili dalla normativa e dai regolamenti interni, per ciascuna posizione saranno presi in considerazione: • <i>l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni dirigenziali formalmente delegate</i> con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, risultante da atti formalizzati dell'ente; • <i>il grado di responsabilità tecnica, amministrativa e contabile</i>, dando particolare rilievo alle responsabilità specifiche e formalizzate attribuite dalle normative di settore, nonché all'entità del premio di assicurazione sui rischi professionali assegnati alla posizione.	Il punteggio complessivo risulta dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascuno dei seguenti fattori: Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile, prevedendo il seguente punteggio: - Bassa (1-3) - Media (4-6) - Alta (7-10) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate (<i>negli enti senza dirigenza, avendo le PO una responsabilità di livello apicale, viene attribuito il punteggio massimo previsto</i>). Il punteggio verrà attribuito nel seguente modo: - minimo 0 in assenza di funzioni dirigenziali delegate - MAX 10 per la totalità delle funzioni dirigenziali delegate (e per le PO apicali in enti senza dirigenza).

D. Strategicità della posizione (Punteggio da 0 a 20)

Rilevanza della posizione rispetto alla mission aziendale, al programma di mandato e al funzionamento dell'organizzazione.

Il punteggio verrà attribuito secondo le seguenti fasce:

POSIZIONE	STRATEGICITÀ		
	BASSA	MEDIA	ALTA
	0 - 6	7 – 13	14 - 20

All'interno di tali fasce la valutazione sarà di tipo qualitativo, e sarà effettuato prendendo come punto di riferimento gli indirizzi emergenti nel Piano programma approvato dall'ente.

3.3.3 Assegnazione del punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione

Il percorso di determinazione della pesatura di ciascuna posizione prevede i seguenti passaggi operativi:

1. **Acquisizione delle informazioni.** Il Nucleo di valutazione acquisisce le informazioni necessarie per definire il punteggio di ciascuno degli elementi specifici di graduazione. A tal fine saranno utilizzate apposite schede di rilevazione e raccolta delle informazioni. Le informazioni sono elaborate e trasmesse dagli uffici dell'ente.

Ciascun ufficio assume piena responsabilità ai fini di legge in merito alla veridicità ed attendibilità delle informazioni fornite.

2. **Confronto con l'ente.** Acquisite le informazioni necessarie, il Nucleo effettuerà colloqui con il Direttore e con eventuali altri soggetti che si ritenga necessario sentire per avere un quadro completo degli elementi valutativi.
3. **Definizione delle proposte di graduazione.** Sulla base degli elementi raccolti nelle fasi precedenti, il Nucleo di valutazione definisce le proposte di graduazione di ciascuna posizione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, utilizzando la scheda di cui alla Tavola 3.

* * *

Applicata la pesatura, le posizioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione verranno collocate all'interno delle seguenti fasce:

Fascia	Punteggio	% Retribuzione di posizione erogabile*
Fascia A	Punti >= 90,00 e <= 100	100% dell'importo massimo erogabile
Fascia B	Punti >= 80,00 e < 90,00	85% dell'importo massimo erogabile
Fascia C	Punti >= 70,00 e < 80,00	70% dell'importo massimo erogabile
Fascia D	Punti >= 60,00 e < 70,00	55% dell'importo massimo erogabile
Fascia E	Punti >= 40,00 e < 60,00	5.000,00 €
Fascia F	Punti < 40,00	Zero

NB: il punteggio all'estremo sinistro della fascia è da considerarsi compreso nella fascia stessa.

** L'importo massimo di indennità di posizione erogabile viene determinato dal Consiglio di amministrazione con proprio provvedimento, nel rispetto degli importi minimi e massimi previsti dai contratti collettivi di riferimento.*

L'importo effettivo delle indennità di posizione erogabili è subordinato alla preventiva verifica del rispetto dei limiti posti dalla normativa sull'importo del trattamento accessorio da corrispondere al personale.

Posizioni collocate nella medesima fascia avranno la medesima retribuzione di posizione.

Un'unità organizzativa che, una volta pesata, riportasse un punteggio inferiore a 40 punti non verrà considerata una posizione di titolare di incarichi di elevata qualificazione.

SCHEDA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

giuseppina
latella
29.11.2022
11:02:48
GMT+01:00



Data di approvazione	
----------------------	--

Fattori generali di graduazione	Elementi specifici di graduazione	Punteggio max	Area....
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	15	
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	15	
Totale fattore A		30	
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	10	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	10	
	B3. Complessità interna	10	
Totale fattore B		30	
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	10	
	C2. Ampiezza e contenuto delle eventuali funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	10	
Totale fattore C		20	
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alla mission aziendale, al programma di mandato e al funzionamento dell'organizzazione	20	
Totale fattore		20	
Totale complessivo		100	

Fascia indennità di posizione	
-------------------------------	--

--

Importo indennità di posizione

--

B1. Complessità del quadro normativo

<i>Fonti normative</i>	Molto eterogenee e trasversali	5-6	7-8	9-10
	Parziali e eterogenee	3-4	5-6	7-8
	Omogenee e specifiche	1-2	3-4	5-6
		Bassa	Media	Alta
		<i>Variabilità del quadro normativo</i>		

	Settore	Punteggio

B2. Complessità del quadro delle relazioni^{B2}

Complessità relazioni esterne	Alta	5-6	7-8	9-10
	Media	3-4	5-6	7-8
	Bassa	1-2	3-4	5-6
		Bassa	Media	Alta
	Complessità relazioni interne			

Settore	Punteggio

Scale di valutazione

Complessità relazioni interne

Valutazione	Descrizione
Bassa	Interfacce interne poco numerose e specifiche.
Media	Interfacce interne numerose ed omogenee.
Alta	Interfacce interne numerose e differenziate.

Complessità relazioni esterne

Valutazione	Descrizione
Bassa	Interfacce esterne poco numerose e specifiche
Media	Interfacce esterne numerose e omogenee
Alta	Interfacce esterne numerose e differenziate

INDICI DI PROBABILITA'

Area A						Area B			Area C			Area D			Area E				Area F			Area H		Area I	
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

INDICI DI RISCHIO

Area A						Area B			Area C			Area D			Area E										
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

INDICI D'IMPATTO

Area A						Area B			Area C			Area D			Area E				Area F			Area H		Area I	
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	MEDIA DEI PUNTEGGI
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--------------------

Punteggio: Indice di probabilità * (1- indice di rischio) * indice di impatto
MEDIA DEI PUNTEGGI: Media aritmetica dei singoli punteggi

C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato

Area Amministrativa Finanziaria	<i>Criteria di valutazione</i>	<i>Punteggio attribuito</i>
<i>Responsabilità amministrativa e penale</i>	Bassa (1-3 punti) Media (4-6 punti) Alta (7-10 punti)	
<i>Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate</i>	Bassa (0-3 punti) Media (4-6 punti) Alta (7-10 punti)	
Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato		

D

D. Strategicità della posizione

	<i>Bassa (da 0 a 6)</i>	<i>Media (da 7 a 13)</i>	<i>Alta (da 14 a 20)</i>	<i>Tot.</i>
Area Amministrativa Finanziaria				

Fascia		Punteggio	Retribuzion e di posizione max	% su max erogabile	N. PO	Indennità teorica
Fascia A	A	Punti >= 90,00 e <= 100		#DIV/0!	€	-
Fascia B	B	Punti >= 80,00 e < 90,00		85,00%	€	-
Fascia C	C	Punti >= 70,00 e < 80,00		70,00%	€	-
Fascia D	D	Punti >= 60,00 e < 70,00		55,00%	€	-
Fascia F	E	Punti >= 40,00 e < 60,00	5.000,00 €	5.000,00 €	€	-
Fascia G	F	Punti < 40,00	- €		€	-
					€	-

Totale budget indennità posizione
€ -

Tot. Budget indennità risultato
€ -

Tot. Trattamento accessorio PO

Metodologia per la selezione dell'incaricato (Art. 14, comma 2, CCNL-2018 e art. 7, comma 3 del presente documento)
--

Posizione Organizzativa	Candidato
-------------------------------	-----------------

a) NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE;

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa: punti da 1 a 10	
A-2	Complessità dei programmi da realizzare Punti da 1 a 5;	
A-3	Grado di innovazione dei principali procedimenti gestiti dal settore: punti da 1 a 5	
A-4	Necessità di aggiornamento e formazione continua anche a seguito del mutare delle legislazioni in materia: punteggio da 1 a 5	
punteggio		

b) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea: punti 10 Diploma di scuola media superiore: punti 6	
B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: punti 4	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico ¹ : max punti 4	
punteggio		

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO	PESO
B-1	Grado di competenza specialistico - professionale rispetto alle funzioni da svolgere		Da 1 a 10
B-2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate		Da 1 a 10
B-3	Capacità relazionale con gli amministratori, dirigente, colleghi/collaboratori e utenti		Da 1 a 10
B-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne		Da 1 a 10
punteggio			

d) LE ESPERIENZE ACQUISITE²

¹ vengono valutati sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno;

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
C-1	Esperienza acquisita presso il Consorzio nella categoria D3 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 2 punti per anno	
C-2	Esperienza acquisita presso il Consorzio nella categoria D.1 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 1 punti per anno	
C-3	Esperienza acquisita presso il Consorzio in qualità di Posizione organizzativa: 3 punti per anno	
C-4	Esperienza acquisita presso il Consorzio in qualità di responsabile di servizio (non P.O.): 0,50 punti per anno	
punteggio		
PUNTEGGIO TOTALE		

¹ Tutti i punteggi sono riferiti agli ultimi dieci anni. Per le funzioni gestite in forma associata si considerano i servizi prestati in tutti gli enti convenzionati;