

**A.S.P. COMUNI
MODENESI AREA NORD**

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(art. 13, 14 e 15 CCNL 21/5/2018)

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 8 DEL 25/2/2019

- SISTEMA IN VIGORE SINO AL 31/12/2018-

L'area delle posizioni organizzative (PO) e delle alte professionalità (AP) nell'ASP è contenuta all'interno dell'art.5 della Metodologia permanente di valutazione, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.32/2010 e ss.mm.ii. .

Gli attuali parametri di pesatura risultano essere:

- 1) Risorse umane assegnate e gestite
- 2) Risorse di bilancio assegnate e gestite
- 3) Rilevanza della posizione nell'ente rispetto agli obiettivi strategici
- 4) Complessità della posizione organizzativa e delle competenze tecniche richieste

Vi sono poi 6 fasce retributive per l'indennità di posizione (3 per le PO e 3 per le AP).

Gli importi economici partono da €5.164,57 a €12.911,42 fatto salve le Alte Professionalità che possono arrivare a €16.000 e quindi dal minimo al massimo previsto dal CCNL.

- PROPOSTA DI NUOVO SISTEMA -

Con il CCNL del 2018 l'Area delle Posizioni organizzative risulta sostanzialmente modificata, inoltre l'accordo integrativo siglato il 31/12/18 ha fissato i seguenti criteri generali:

“ART. 7 C.4 LETT. V) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa:

Si definiscono i seguenti criteri generali per definire la percentuale di retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL:

- La percentuale di retribuzione di risultato spettante a ciascuna P.O. (valore minimo non inferiore al 15% della retribuzione di posizione attribuita) dovrà essere proporzionale rispetto al grado di complessità dei servizi gestiti ed alla rilevanza strategica della posizione, rispetto al programma definito dall'Amministrazione;
- Nella pesatura del grado di complessità di ciascuna posizione, si dovranno valutare e pesare i fattori relativi alla complessità in ambito gestionale, nelle relazioni esterne ed interne e nella specifica complessità insita nella professionalità richiesta per il ruolo.

La retribuzione di risultato per l'anno 2018 viene confermata nella misura già individuata dal Consiglio di Amministrazione nel 25% dell'indennità di posizione, per tutte le posizioni già attribuite.

Le parti concordano nel mantenere, ancora per l'anno 2018, l'applicazione della vigente metodologia di valutazione, anche per la parte relativa alle posizioni organizzative, rimandando al primo trimestre 2019 la revisione della stessa; la parte datoriale si impegna a presentare entro tali termini una proposta di metodologia specifica per l'area delle posizioni organizzative, ispirata ai suddetti criteri generali, attivando le previste procedure di informazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali.”

Si propone un nuovo sistema da sviluppare a far data dalla scadenza degli attuali incarichi per rispettare i tempi previsti dall'articolo 13 comma 3 (*“gli incarichi già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto...e comunque non oltre ad un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.”*).

L'art. 13 ora infatti prevede che l'Area delle PO sia costituita per:

- 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 lauree specialistiche, 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 CCNL 2018.

Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto dei seguenti parametri:

- competenze possedute rispetto alle funzioni e attività da svolgere;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, previo contraddittorio, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Al termine dell'incarico il personale rientra nelle funzioni già rivestite precedentemente all'incarico di posizione organizzativa, mantenendo l'inquadramento in categoria D.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all' art.15 CCNL 2018.

Per l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato si fa riferimento ai seguenti criteri:

- a) l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa;
- b) per l'anno 2019, in accordo con le Organizzazioni Sindacali, si dispone il mantenimento del valore della retribuzione di posizione entro il valore massimo di 13.000,00 euro, al fine di verificare l'incidenza in uscita dal Fondo dei dipendenti rispetto all'eventuale assegnazione di nuove posizioni organizzative ed in attesa delle opportune verifiche sull'applicazione della presente nuova metodologia. La definizione annuale del Fondo delle Posizioni Organizzative, nel rispetto dell'art. 67c.7 del CCNL Funzioni Locali 21/5/18, è oggetto di contrattazione, con le modalità fissate dal vigente contratto nazionale.

- c) sulla base dei criteri e dei parametri definiti in sede di contrattazione con le organizzazioni sindacali, si stabilisce la suddetta graduazione, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
- d) 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 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. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi;
- e) nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - l'ente che ha avuto il comando parziale della risorsa, definisce la retribuzione di posizione e di risultato spettante, rapportate alla percentuale di utilizzo, e le comunica all'ente titolare del rapporto di lavoro, che provvederà alla liquidazione di tali competenze al lavoratore, girando il costo complessivo all'ente che ha fruito del comando parziale, che dovrà provvedere al rimborso dello stesso;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

NUOVA DISCIPLINA

1. Principi per l'istituzione delle posizioni organizzative e più in generale della ripartizione delle responsabilità

⇒ Le posizioni organizzative individuate alla lettera a) dell'articolo 13 CCNL 2018 si connotano da responsabilità riconducibili alla struttura organizzativa dell'Ente.

⇒ Le altre posizioni organizzative delineate all'art. 13 CCNL 2018 lettera b) si connotano da un grado di specializzazione che deve necessariamente distaccarsi dall'ambito gestionale di cui alle figure lett. a) e quindi da un grado di alta professionalità che evidentemente non è ricompreso nelle figure apicali di responsabile di servizio.

Gli incarichi di posizione organizzativa verranno attribuiti mediante nomina, formalizzata con un'appendice al contratto individuale di lavoro che definisca l'oggetto dell'incarico e le competenze e responsabilità attribuite, nonché la durata dello stesso. Fatte salve modifiche organizzative, gli incarichi di posizione organizzativa potranno essere prorogati senza ulteriori selezioni per un massimo di due volte.

⇒ Contestualmente al Piano degli Obiettivi ed agli strumenti di programmazione il CDA procede alla individuazione dell'area delle posizioni organizzative, sulla base del contenuto della posizione organizzativa e dei relativi programmi annuali da realizzare. Il Direttore Generale provvede alla valutazione di tutto il personale dipendente inquadrato in categoria D in servizio presso l'Ente, a prescindere dal rapporto di lavoro e considerando:

- i requisiti professionali e culturali del personale dell'area D;
- attitudini e capacità già dimostrate;
- esperienza acquisita valutata anche sulla base del modello organizzativo preesistente.
- la disponibilità del personale individuato.

L'individuazione avviene, ai sensi dell'articolo 25 del D.lgs 150/09 e ssmm, da parte del Direttore Generale, attraverso la disamina dei fascicoli personali e relativi curricula del personale in servizio inquadrato in categoria D.

⇒ Per la definizione del grado di complessità dei servizi o dei presidi così individuati, si tiene conto dei seguenti criteri inerenti le caratteristiche organizzative e gestionali:

1. Complessità direzionale: complessità gestionale, delle relazioni, organizzativa, responsabilità attribuite etc.. **Pesatura 80%**
2. Rilevanza strategica della posizione: rilevanza rispetto al programma dell'amministrazione. **Pesatura 20%**

Le posizioni di specifiche responsabilità (previste da norma di legge) e diverse dalla responsabilità di procedimento, sono incentivate con indennità per particolari posizioni.

La retribuzione di risultato per l'anno 2018 è stata confermata nella misura già prevista del 25% per tutte le PO. Dal 2019 è proporzionalmente attribuita in relazione agli obiettivi previsti per il 2019 sulla base di 3 livelli teorici pari al 10, al 15 ed al 20% dell'indennità di posizione assegnata, in base ai criteri definiti nel sistema di valutazione e performance.

La valutazione delle Posizioni organizzative avviene annualmente; le posizioni sono soggette a verifica annuale per la riconferma o per le eventuali modifiche.

ANALISI DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ SU UNITÀ ORGANIZZATIVE

Denominazione e descrizione sintetica della posizione:

Collocazione nell'organigramma di ASP

Funzioni delegate e poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterne

Organi di riferimento diretto:

Cognome e Nome del valutatore della posizione:

Firma

Data

L'OIV

Schema di riferimento per la valutazione

<i>CATEGORIE GENERALI</i>	<i>PIANI DI VALUTAZIONE</i>	<i>FATTORI ANALIZZATI</i>	<i>NOTE E COMMENTI</i>
Complessità direzionale (peso relativo _80_%)	Complessità gestionale	• complessità gestionale (complessità del processo decisionale, impatto e riflessi economici sul bilancio dell'ente, gestione del personale delle strutture, gestione dei servizi consolidati ed avvio di nuovi servizi / gestione dei conferimenti)	
	Complessità delle relazioni	• rapporti con gli utenti, con gli amministratori, con i soci, operatori economici, servizi associati, incarichi ad interim, ecc...	
	Complessità organizzativa	• complessità professionale (possessione di requisiti e abilitazioni professionali specifici, gestione della sicurezza);	
	Responsabilità	• deleghe di funzioni da parte del Direttore Generale, responsabilità formali e non	
	Lavoro in staff	• Staff direzionale	
Rilevanza strategica della posizione (peso relativo _20_%)	Rilevanza strategica della posizione	• rilevanza rispetto al programma dell'amministrazione; • obiettivi specifici assegnati dall'amministrazione; • particolari complessità assegnate dall'amministrazione.	