

Verbale di accordo del 2 maggio 2019

In data 2 maggio 2019 alle ore 14.00 presso i locali dell'Ente DiSCo, previa regolare convocazione, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e sindacale per aprire la trattativa sulla contrattazione 2019.

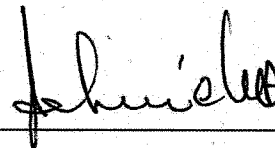
Sono presenti:

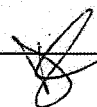
per la delegazione trattante di parte pubblica:

ing. Antonio De Michele Direttore Generale

dott. Damiano Colaiacomo Dirigente Area Risorse Umane

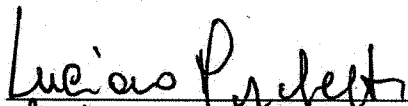
dott. Riccardo Pignatelli Direttore Adisu Cassino

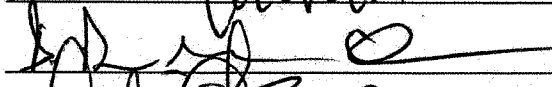


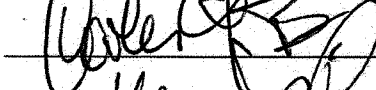


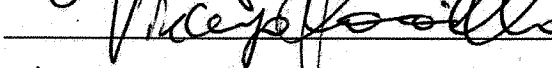
Per la delegazione trattante di parte sindacale:

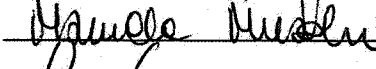
RSU nelle persone di:

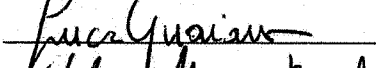


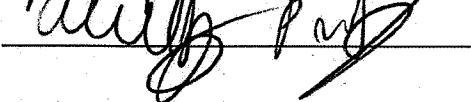






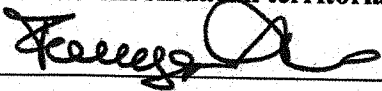








Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di:

 per la FP CGIL

_____ per la CISL FP

 per la UIL FPL

 per la CSA Regioni Autonomie Locali

L'incontro segue l'ordine del giorno e le problematiche analizzate ed approfondite nelle ultime riunioni.

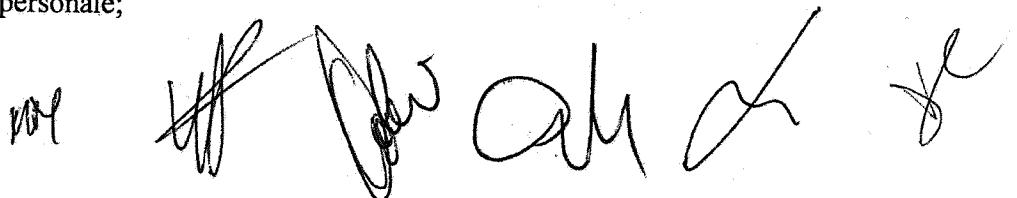
L'Amministrazione propone una ipotesi di accordo sul Fondo 2019 che prevede i seguenti principi basilari:

- Costituzione del Fondo 2019 ed utilizzazione secondo le indennità e le quote di produttività già in vigore nel 2018;
- Approvazione del Regolamento per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa il quale disciplina una retribuzione di risultato variabile nel triennio di vigenza degli incarichi;
- Approvazione di una procedura di Progressione Economica Orizzontale per gli aventi diritto, sullo schema dei meccanismi già attuati presso la Regione Lazio, condizionata all'esito della trattativa sul Fondo della Dirigenza;
- Accordo sulla possibilità di quote di produttività, da riconoscersi ai lavoratori secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, che possa variare in rapporto ad altri e diversi incentivi.

Allo scopo di dettagliare la proposta dell'Amministrazione vengono utilizzati schemi di sintesi.

Dopo ampia discussione, le parti concordano di:

1. Approvare la destinazione del Fondo del comparto annualità 2019 con l'accordo di destinare al finanziamento della produttività del comparto il 50% delle risorse che l'Amministrazione potrà reperire, al termine dell'esercizio, sulle voci di incremento del medesimo Fondo che derogano al tetto di spesa imposto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, con particolare riferimento a fondi di derivazione comunitaria e piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Per gli incentivi tecnici ex art. 113 del D.lgs. n. 113/2016 si rinvia al successivo punto 3. Le risorse così individuate saranno oggetto di ulteriore fase di contrattazione per incrementare la quota di produttività del personale;



2. Condizionare all'accordo sul Fondo della Dirigenza (il quale potrebbe contribuire, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, a reperire alcune risorse necessarie allo scopo) l'attuazione di una procedura per il conferimento di una Progressione Economica Orizzontale nel 2019. Per quanto concerne il presente punto si rinvia al relativo tavolo;
3. Di correlare, sia per gli incaricati di Posizione Organizzativa, sia per il resto del personale, i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato. Sul punto le parti convengono, per coloro che nel corso dell'anno percepiscano incentivi ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, una riduzione della retribuzione di risultato spettante, a seguito della valutazione effettuata a fine anno secondo la metodologia adottata dall'Ente, nelle seguenti percentuali:

4.

Correlazione incentivi e performance PO		
	Descrizione limiti	Diminuzione % sull'indennità di produttività
Incaricati di Posizione Organizzativa	Per incentivi di importo complessivo annuo superiore a € 4.000,00 e fino ad € 5.999,99	30% della retribuzione di risultato
	Per incentivi di importo complessivo annuo pari ad € 6.000,00 e fino ad € 7.999,99	50% della retribuzione di risultato
	Per incentivi di importo complessivo annuo pari ad € 8.000,00 e fino ad € 9.999,99	60% della retribuzione di risultato
	Per incentivi di importo complessivo annuo pari o superiore ad € 10.000,00	75% delle retribuzione di risultato

Correlazione incentivi e performance No PO		
	Descrizione limiti	Diminuzione % sull'indennità di produttività
Personale non incaricato di PO	Per incentivi di importo complessivo annuo superiore a € 4.000,00 e fino ad € 5.999,99	20% della retribuzione di risultato
	Per incentivi di importo complessivo annuo pari ad € 6.000,00 e fino ad € 7.999,99	30% della retribuzione di risultato
	Per incentivi di importo complessivo annuo pari ad € 8.000,00 e fino ad € 9.999,99	40% della retribuzione di risultato
	Per incentivi di importo complessivo annuo pari o superiore ad € 10.000,00	55% delle retribuzione di risultato



5. Di stabilire che il Fondo per le Posizioni Organizzative, così come disciplinato dal CCNL di riferimento, che per l'anno 2019 può raggiungere l'ammontare di € 500.000,00, sia decurtato di 20.000,00 a favore del Fondo del comparto e, conseguentemente, venga costituito per € 480.000,00 così da creare sinergia con un eventuale riduzione del Fondo dei livelli dirigenziali;
6. Di approvare il regolamento per l'attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa e dei relativi criteri per il riconoscimento della retribuzione di risultato degli incaricati (allegato al presente accordo);
7. Di concordare che nel Fondo per le Posizioni Organizzative confluisca il 50% delle risorse che l'Amministrazione potrà reperire, al termine dell'esercizio, sulle voci di incremento dei Fondi non soggette ai limiti ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, a completamento dell'utilizzazione delle risorse finanziarie descritte nel punto 1. Tali risorse andranno ad incrementare la quota di indennità di risultato delle Posizioni Organizzative istituite e conferite ai sensi del regolamento di cui al punto 5;

Preso atto dell'attuale fase di riorganizzazione dell'Ente, che deve necessariamente tener conto della completa attuazione della Legge Regionale n. 6/2018, le Parti convengono di stabilire un periodo di verifica dell'attuale assetto dell'Ente che sia oggetto di un adeguato confronto al termine dell'esercizio anche in merito a rimodulazione di Posizioni Organizzative istituite che registrino un carico di lavoro non omogeneo.

L'Amministrazione, infine, prende in esame le richieste di modifica all'ipotesi di "Regolamento per gli incentivi tecnici di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016" proposte da una parte del tavolo sindacale.

IN SEDE DI RATIFICA DELL'ACCORDO, IN DATA 9 MAGGIO 2018, LE PARTI CONCORDANO DI CONCLUDERE LA PROCEDURA P.E.D. ENTRO GIUGNO 2018, DEDICANDO IL MESE DI MAGGIO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO CCBI CON PRIORITÀ AI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER GLI AVANTI DIRITTO AL 31/12/18

Ing. Antonio De Michele

Dott. Riccardo Pignatelli

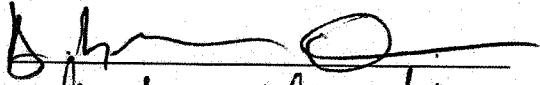
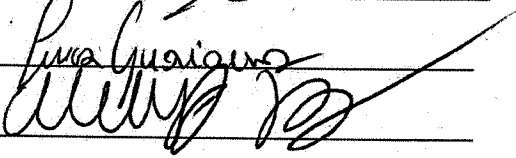
Direttore Adisu Cassino

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane
Dott. Damiano Colaiacomo

Per la delegazione trattante di parte sindacale:



per la RSU


 Pietro Lepetit
 Vicepresidente
 Michele Mezzolas
 Dario G. Fabbri
 Carlo Cecconi
 Luca Guaianno


Per le Organizzazioni sindacali territoriali:

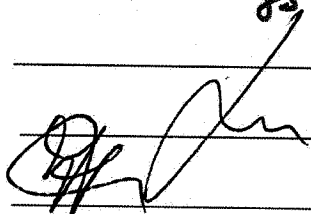
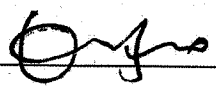
FP CGIL

Ferruzzi


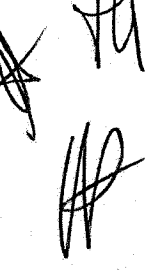
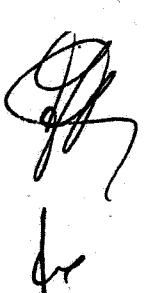
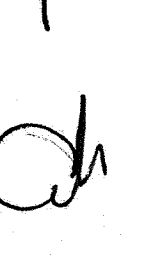

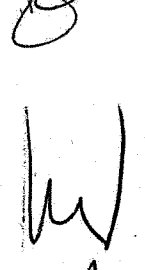

CISL FP

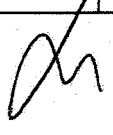

UIL FPL

CSA

DESCRIZIONE COMPARATIVA FONDO 2018 2019	2018	2019
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2018)	2.099.814,96	2.123.216,52
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)		
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C) 2018 nel 2018 e 2019 nel 2019	13.706,55	€ 7.678,45
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)		
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)		
RIA PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO ANNI 2016-2017 RIPIRTATO TRA LE RISORSE DEL FONDO 2018	9.695,01	
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	-500.000,00	-500.000,00
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23)		
TOTALE RISORSE STABILI meno importo destinato alle P.O.	1.623.216,52	1.630.894,97
Risorse stabili NON soggette a limite		
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) -non soggetto a limite 2016	18.184,11	21.008,91
Art. 67 CCNLL 21/05/2018 comma 2 lett. A) - (dipendenti in servizio al 31/12/2015 n. 177) - non soggetto a limite 2016		14.726,40
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	51.018,32	51.018,32
	69.202,43	86.753,63
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	12.013,73	4.443,89
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.3, LETT.D)	4.299,39	1.790,07
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	35.000,00	37.000,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	51.313,12	43.233,96
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	133.517,73	113.252,77
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.K)	110.936,46	
ECONOMIE FONDO PO ANNO PRECEDENTE		16.492,28
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽³⁾		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁴⁾		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 18, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	244.454,19	129.745,05
Totale Risorse variabili	295.767,31	172.979,01
TOTALE	2.488.186,26	2.390.627,61
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	2.174.529,64	2.174.128,93
IMPORTO P.O E ALTE PROFESSIONALITA'	500.000,00	500.000,00
IMPORTO FONDO NON SUPERIORE A QUELLO DELL'ANNO 2016		
Controllo limite 2016	2.174.858,45	2.174.858,45
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE A LIMITE (con P.O.)	2.174.529,64	2.174.128,93
Controllo limite	328,81	729,52
FONDO TOTALE	2.488.186,26	2.390.627,61
TOTALE FONDO SENZA P.O.	1.988.186,26	1.890.627,61
Risorse per riduzione contributo P.O. (da 500.000,00 a 480.000,00)		20.000,00
Risorse per riduzione Fondo Dirigenti (previo accordo)		50.000,00
TOTALE FONDO 2019		1.960.627,61

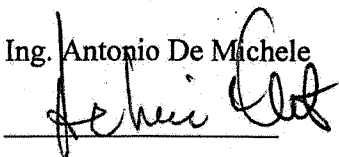
Distribuzione Fondo 2019

Le parti contrattano la distribuzione del Fondo 2019 così come di seguito illustrato:

DiSCo Fondo comparto 2019	
Voce Fondo	Distribuzione
Fondo progressione Economica (storica)	480.000,00
Indennità di comparto	92.500,00
Produttività individuale e collettiva importi 2018	1.270.000,00
Indennità varie (turno e rischio)	35.120,00
Progressione economica 2019	83.000,00
Totale distribuzione	1.960.620,00
Totale Fondo Costituito	1.960.627,61
<i>Somme ancora da contrattare</i>	<i>7,61</i>

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

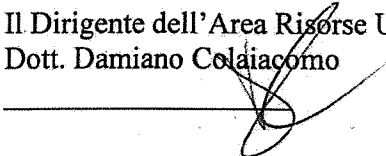
Ing. Antonio De Michele



Dott. Riccardo Pignatelli

Direttore Adisu Cassino

Il Dirigente dell' Area Risorse Umane
Dott. Damiano Colaiacomo





Per la delegazione trattante di parte sindacale:

per la RSU

Luigi Roberti
D. L.
Marco Pizzilli
Alberto Pizzilli
Pierluigi Guaspari
Muller

Per le Organizzazioni sindacali territoriali:

FP CGIL

Francesco

CISL FP

UIL FPL

CSA

Stefano

Stefano

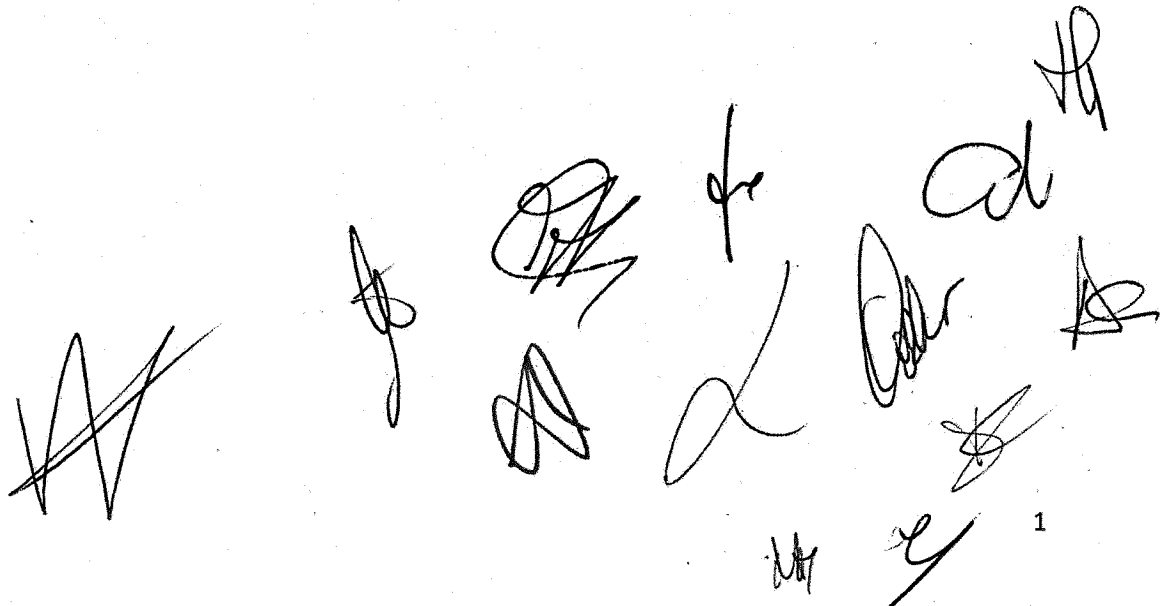
Stefano

Stefano
Stefano
Stefano

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELL'AREA
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
DELL'ENTE DiSCo**

Annualità 2019

Approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. _____ del _____



Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

Art. 1 **Disposizioni Generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 2 **Definizioni**

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti professionali, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, di elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione ovvero attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum vitae.

Art. 3 **Funzioni e Competenze del personale incaricato di Posizione Organizzativa**

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura nei limiti descritti nell'atto di conferimento dell'incarico;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, nei limiti indicati dal Dirigente di riferimento;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Art. 4

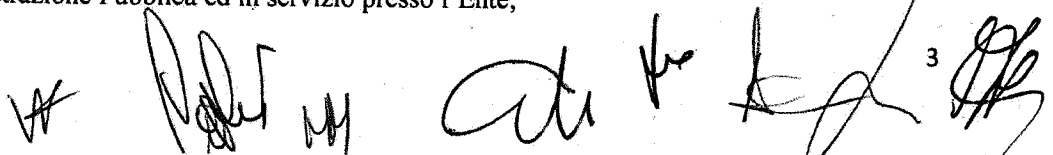
Soggetti competenti all'istituzione delle posizioni organizzative

- 1) Il Consiglio di Amministrazione, ovvero il Commissario Straordinario dell'Ente, su proposta del Direttore Generale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascuna Sede e Settore ed il budget complessivo nei limiti imposti dalla normativa vigente ovvero dalla contrattazione decentrata nei limiti previsti dalla legge.
- 2) Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 l'Amministrazione terrà conto di:
 - numero personale assegnato;
 - risorse finanziarie gestite da ciascun Settore;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.
- 3) Gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti con atto di gestione organizzativa del Direttore Generale secondo i criteri e le procedure previste nel presente regolamento.

Art. 5

Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

- 1) Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo di 3 anni dal Direttore Generale di concerto con il Dirigente di Area competente con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti di cat. D con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato nell'ambito dell'Amministrazione pubblica, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
- 2) Acquisite le candidature, entro la scadenza stabilita in ciascun avviso, il Direttore Generale ed il Dirigente procedono alla valutazione delle stesse e, al termine dell'analisi, viene redatta apposita graduatoria redatta per ogni singola Area secondo quanto previsto nel successivo art. 6.
- 3) Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
- 4) Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, i soggetti di cui al comma 1- nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la selezione tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) esperienza maturata;
 - b) capacità decisionale;
 - c) titoli culturali
 - d) Titoli e capacità professionali/attitudinale rispetto alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.
- 5) L'incarico sarà affidato previo esperimento di apposita procedura comparativa a seguito di avviso interno con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare che sarà aperto a tutti gli aventi diritto per un periodo minimo di sette giorni.
- 6) Quale requisito di ammissione della candidatura viene richiesto di:
 - a) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D all'interno della Amministrazione Pubblica ed in servizio presso l'Ente;



b) aver maturato almeno due anni di anzianità nella categoria D, ovvero essere in possesso di laurea magistrale (vecchio ordinamento) o specialistica;

7) In casi particolari può essere richiesta l'abilitazione o iscrizione ad Albi Professionali,

Art. 6
Selezione

1. I candidati saranno valutati secondo i criteri descritti nell'art. 5 come declinati e specificati nel presente articolo a seguito di interpello interno emanato dall'Amministrazione.
2. La valutazione sarà effettuata dal Dirigente con il quale l'incaricato di Posizione Organizzativa dovrà collaborare di concerto con il Direttore Generale.
3. All'esito della valutazione verrà redatta, per ogni posizione oggetto di interpello interno, una graduatoria dei candidati ammessi e valutati.
4. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti ai candidati che abbiano riportato, nella graduatoria di cui al comma precedente, il punteggio più elevato.
5. A parità di punteggio, l'incarico è attribuito in base al seguente ordine di priorità:
 - Anzianità di ruolo nella categoria "D";
 - Anzianità di servizio nell'Ente;
 - Candidato più giovane di età.
6. La valutazione della candidatura si svolge attraverso l'analisi del Curriculum Vitae del candidato, dall'analisi delle risultanze del sistema di valutazione e di ogni altro elemento a disposizione del dirigente di cui si dia adeguata motivazione.
7. Resta in capo al medesimo candidato la corretta descrizione di capacità, esperienze e competenze funzionali allo svolgimento dell'incarico.
8. Ogni candidato può presentare domanda per un massimo di tre incarichi di Posizioni Organizzativa,
9. Il punteggio a disposizione del Dirigente e del Direttore Generale è di massimo 100 punti così suddivisi:

*SPECIFICANDO
LA PROPRIA
PREFERENZA.*

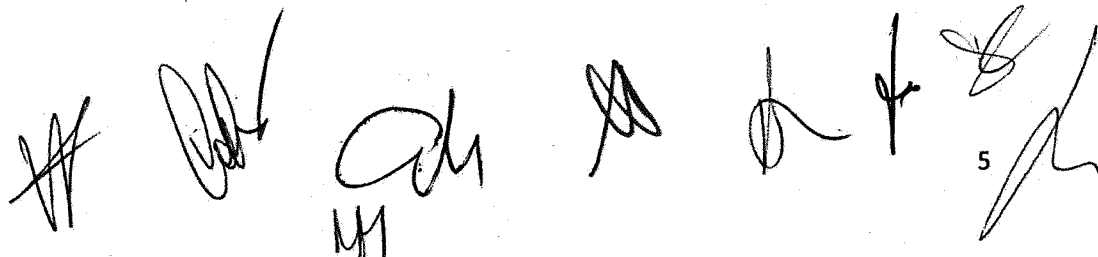
1. Esperienza Maturata		
Descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio massimo per il criterio 1
Esperienza pienamente adeguata allo svolgimento dell'incarico per il quale è posta la candidatura	da "11" a "20"	
Esperienza sufficientemente adeguata ovvero inadeguata allo svolgimento dell'incarico per il quale è posta la candidatura	da "0" a "10"	
Anzianità di servizio nella categoria "D" (un punto per ogni anno o frazione superiore al semestre)	da "0" a "5"	
		25

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

2. Capacità decisionale		
Descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio massimo per il criterio 2
Capacità di risolvere situazioni complesse, formulando soluzioni originali ed innovative con massimo consenso, cooperazione e coinvolgimento di collaboratori e colleghi (da verificare tramite sistema di valutazione, CV e/o colloquio).	da "19" a "25"	
Agevole disimpegno in tutte le problematiche lavorative con cooperazione e coinvolgimento di collaboratori e colleghi (da verificare tramite sistema di valutazione, CV e/o colloquio).	da "10" a "18"	
Sufficiente sicurezza nella soluzione di problematiche di ordine corrente ma con alcune difficoltà ad affrontare situazioni più complesse ed od ottenere coinvolgimento dai collaboratori e colleghi (da verificare tramite sistema di valutazione, CV e/o colloquio).	da "1" a "9"	
		25

3. Titoli culturali		
Descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio massimo per il criterio 3
Titoli accademici ovvero abilitazione professionale attinenti alla posizione da ricoprire	punti "10"	
Incarichi di collaborazione e/o docenza presso strutture pubbliche e/o private attinenti all'incarico da assumere (5 punti per ogni incarico)	da "0" a "10"	
Corsi di specializzazione e/o formazione attinenti alla posizione di lavoro da ricoprire (2 punti per ogni corso)	da "0" a "5"	
		25



 A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number '5' written below it.

4. Titoli e capacità professionale/attitudinale		
Descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio massimo per il criterio 4
Svolgimento di precedente incarico attinente alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare nella funzioni da svolgere nella posizione da ricoprire (5 punti per ogni incarico)	da "0" a "10"	
Capacità professionali sufficientemente adeguate alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare nello svolgimento delle funzioni proprie della posizione da ricoprire desumibili dalle ultime due valutazioni annuali	da "1" a "8"	
Possesso di capacità professionali pienamente adeguate alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare nello svolgimento delle funzioni assegnate desumibili dalle due ultime valutazioni effettuate	da "9" a "15"	
		25

**Art.7
Durata degli incarichi**




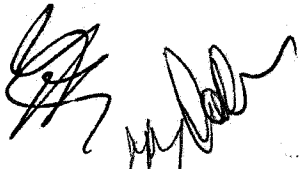
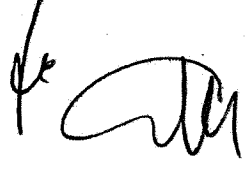
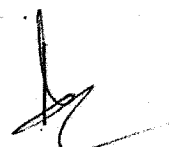

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere e del correlato sistema di misurazione e valutazione della performance.



**Art. 8
Sostituzione e revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia così come specificato nel successivo art. 12.



2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento.

Art 9

Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. Il livello di retribuzione di risultato può subire modifiche, rispetto a quello indicato all'atto di emanazione dell'interpello interno per il conferimento degli incarichi, a seguito di ulteriori attività affidate al lavoratore (come nel caso degli "incentivi tecnici" di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 nel qual caso, onde evitare un eccessivo carico di lavoro sarà prevista una decurtazione dell'indennità su corrispettiva corresponsione del citato incentivo) ovvero a causa di risorse finanziarie aggiuntive da individuarsi e quantificarsi ogni anno (nel qual caso l'indennità di risultato potrà subire un aumento).
4. In ogni caso, le eventualità di cui al precedente comma 3 devono essere esplicitate nella procedura di interpello promossa dall'Amministrazione per il conferimento dell'incarico così come specificato nel successivo art.11.

Art. 10

Graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene tramite determinazione del Direttore Generale, sentiti i Dirigenti.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:
 - a) Fascia I: nel caso di assegnazione di personale per determinato numero di dipendenti e di budget gestito direttamente, uniti ad una delega di funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma con rilevanza esterna, così come disciplinate nel successivo art. 11, l'Amministrazione potrà retribuire l'incaricato di posizione organizzativa fino ad un massimale di € 14.000,00 annui onnicomprensivi (salvo la retribuzione di risultato). In ogni caso, l'importo della retribuzione di posizione dovrà sempre essere preventivamente specificato nell'avviso emanato per l'individuazione dell'incaricato;
 - b) Fascia II: nell'eventualità di posizioni che comportino lo svolgimento di funzioni di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia organizzativa ovvero lo svolgimento di attività con contenuti professionali (comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi

HP

HP

Dalber

HP

HP

HP

HP

HP

HP

HP

HP

HP

professionali), la retribuzione di posizione è fissata in € 11.250,00 annui onnicomprensivi (salvo la retribuzione di risultato).

Art. 11 Delega di Funzioni

1. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare, per un periodo determinato, con atto scritto e motivato, nei limiti consentiti dalla legge e dal presente regolamento, ai funzionari incaricati delle Posizioni Organizzative, l'esercizio di alcuni compiti, compresa l'adozione di atti con rilevanza esterna, nell'ambito di operatività delimitato dai successivi commi.
2. Per gli effetti del presente articolo non si applica l'art. 2103 del Codice Civile vigente¹.
3. La facoltà di delega, ai sensi e nei limiti di cui al presente articolo, deve essere espressamente prevista nei contenuti dell'incarico della posizione organizzativa sin dall'avvio della procedura di conferimento dell'incarico.
4. La delega di cui ai commi precedenti non esime il dirigente dalla responsabilità proprie del ruolo di delegante e delle funzioni proprie delle figure dirigenziali, così come descritte nel D.lgs. n. 165/2001, né dalle ulteriori ed eventuali responsabilità nella gestione delle risorse assegnate e comunque al controllo delle funzioni delegate.

Art. 12 Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato da un minimo del 15% fino ad un massimo del 70% della retribuzione di posizione attribuita, nei limiti di compatibilità con la disponibilità del fondo per le "Posizioni Organizzative", a seguito della liquidazione della indennità di posizione,

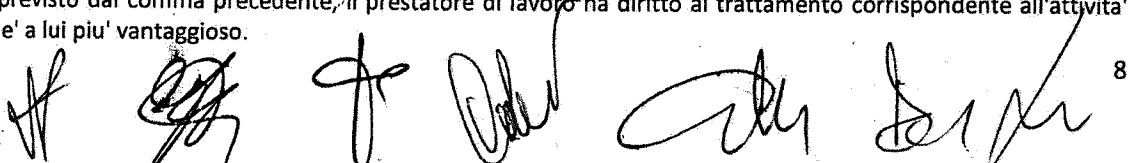
Il dipendente incaricato di posizione organizzativa ottiene la retribuzione di risultato a seconda degli esiti rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso l'Amministrazione.

3. La retribuzione di cui al comma precedente, può subire modifiche quali, a titolo esemplificativo:

- a) Incremento della retribuzione di risultato nel caso di proporzionale incremento del Fondo per la retribuzione delle "Posizioni Organizzative", sottoposto a contrattazione decentrata integrativa annuale, anche nel caso di risorse da inserire nei fondi di contrattazione ex art. 67 CCNL con particolare riferimento a piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, D.lgs. 98/2011) ovvero fondi di derivazione comunitaria;
- b) Decremento della retribuzione di risultato nel caso di assegnazione al medesimo lavoratore di funzioni estranee all'incarico di PO (quelle proprie dell'incarico vengono assorbite dal principio di onnicomprensività) le quali comportino, per legge, la corresponsione di ulteriori e diversi incentivi quali le risorse assegnate, al medesimo dipendente, ex art. 113 D.lgs. n. 50/2016 secondo il

¹ Art. 2103. (Prestazione del lavoro). Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui e' stato assunto. Tuttavia, se non e' contenuto diversamente, l'imprenditore puo', in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.

Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se e' a lui piu' vantaggioso.



regolamento interno dell'Ente. La quantificazione della decurtazione descritta nella presente lettera b dell'attuale comma deve essere specificamente espressa nell'atto di conferimento dell'ulteriore incarico al lavoratore e da questi accettata formalmente.

- c) L'Amministrazione, in caso di valutazione contestata dall'interessato, prima della formalizzazione dell'esito di tale procedimento, acquisisce in contraddittorio le eventuali controdeduzioni del dipendente incaricato, il quale può essere assistito da una organizzazione sindacale cui aderisce o cui conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia. Il contraddittorio sopra descritto deve essere formalmente richiesto al Direttore Generale il quale, ai fini della decisione sulla controversia, acquisisce formalmente, dal Dirigente valutatore, ogni utile informazione in merito agli elementi utilizzati per la valutazione. La richiesta di contraddittorio è ammessa solo per argomentate ragioni sulla carenza e/o contraddittorietà della motivazione a base della valutazione contestata. *La procedura di contraddittorio deve concludersi, con provvedimento del Direttore Generale, entro 15 giorni dalla richiesta.*

Art. 13

Abrogazioni

Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le attuali regole relative all'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e al conferimento dei relativi incarichi e sulle funzioni assegnate alle posizioni organizzative al conferimento dell'incarico.

Art 14

Disposizioni Finali e di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. che disciplinano la materia.
2. Per quanto attiene al principio di "rotazione degli incarichi", si rinvia ai documenti e regolamenti dell'Ente con particolare riferimento al "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Piano della Trasparenza" vigenti.
3. Degli incarichi conferiti dovrà essere fornita specifica informativa alle Organizzazioni Sindacali.