



VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 23

**OGGETTO: CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

L'anno DUEMILADICIANNOVE addì OTTO del mese di MAGGIO alle ore 08:30 nella sede del Consorzio regolarmente convocato, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

Nominativo		Ruolo	Presente
PERNA	Pasquale	Presidente	SI
GRAVINESE	Claudio	Vice Presidente	NO
CONCHEDDA	Maria	Componente	SI
JELACQUA	Bruno	Componente	NO
SALAMANO	Anita	Componente	SI

Partecipa alla seduta il Segretario Dott.ssa Bonito Michelina

Assiste il Direttore dott. Antonio Colonna

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso che:

con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 79 del 30.9.1999 si istituivano le seguenti posizioni organizzative all'interno del Consorzio dei servizi socio-assistenziali di Pianezza:

- Responsabile di Area Integrativa;
- Responsabile di Area Territoriale;
- Responsabile di Area Amministrativa e Contabile.

Dato atto che:

l'art. 3 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 97 del 16/12/1999 aggiornato successivamente e in ultimo con deliberazione del CDA n. 11 del 12/3/2018, ha disciplinato la struttura organizzativa dell'Ente stabilendo che la stessa si articola in Aree, Servizi e Uffici.

L'Area viene individuata quale struttura organizzativa di massimo livello, aggregante servizi e uffici secondo criteri di omogeneità, coordinata e diretta dal responsabile incaricato di posizione organizzativa nei limiti della professionalità richiesta per la direzione del servizio assegnato.

L'art. 4 indica che l'attività del Consorzio, come risulta dal funzionigramma (allegato 1 del citato Regolamento) è organizzata attualmente nelle seguenti Aree:

- a) Area Territoriale;
- b) Area Integrativa;
- c) Area Amministrativa e Finanziaria.

L'art. 6 disciplina che al Direttore (unica figura dirigenziale dell'Ente) e ai Responsabili di Area, se all'uopo delegati dallo stesso e nei limiti contenuti nell'atto di delega, spetta la direzione degli uffici e dei servizi e tutti i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, che la legge o lo statuto espressamente non riservino agli organi di governo dell'ente.

Ad essi è attribuita, ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., l'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico mediante atti di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Agli stessi sono, altresì, attribuiti tutti i compiti previsti in capo ai dirigenti dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.e i. in quanto compatibili con la speciale normativa in materia di Enti Locali.

Ricordato che, in data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali e che, tale contratto, agli artt.13 e 14, recita:

“Art.13

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

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

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e

rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. - omissis-

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

Art.14

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed 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. - omissis-

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

4. 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. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.”.

Dato atto che con propria precedente deliberazione n. 22 pari seduta è stata aggiornata, riconoscendone tuttavia l'attualità, la citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 79 del 30.9.1999, con la quale si istituivano le posizioni organizzative all'interno del Consorzio, al fine di dare piena attuazione al nuovo CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018.

Rilevato che:

- in data 17 aprile 2019 è stata inviata a tutte le parti sindacali firmatarie del nuovo contratto collettivo di lavoro la proposta contenenti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i criteri per la graduazione delle stesse posizioni ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Le suddette materie, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.05.2018, sono oggetto di “confronto” definito quale modalità tesa ad instaurare un approfondito dialogo sui temi rimessi a tale forma di relazione e a consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare. Il confronto si avvia con l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare con le modalità dell'informazione e possono sfociare in incontri se a richiederlo sono espressamente le parti.

In particolare il 2° comma del citato articolo 5 stabilisce che *“a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni, dall’informazione il confronto è chiesto da quest’ultimi. L’incontro può essere proposto dall’ente contestualmente all’invio dell’informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.*

Accertato che nessuna delle parti sindacali ha richiesto un incontro nè questo è stato proposto dall’Ente in sede di trasmissione dell’informazione, si ritiene di poter autonomamente procedere ad approvare l’allegato documento nel quale sono stati definiti, anche con il Nucleo di Valutazione, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa nonché i criteri per la graduazione delle stesse posizioni ai fini dell’attribuzione della relativa indennità.

Con riguardo alla graduazione di tali posizioni si precisa che questa deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, desunta, in particolare:

- dalla complessità dell’unità organizzativa assegnata,
- dalle responsabilità derivanti dalle competenze esercitate per lo svolgimento del proprio ruolo, anche in relazione all’ampiezza e contenuto delle funzioni delegate dal Direttore quale unica figura dirigenziale dell’Ente
- dalla complessità ed autonomia decisionale,
- dalla richiesta professionalità specifica correlata al ruolo
- ed infine dalla tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne.

A ciascuno dei criteri è attribuito un punteggio massimo che consentirà a seguito della ponderazione degli stessi di collocare il titolare della posizione organizzativa nell’ambito delle fasce retributive che saranno individuate con espresso provvedimento del direttore dell’Ente.

Ritenuto meritevole di approvazione il predetto documento.

Acquisito il parere favorevole espresso ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 in ordine alla regolarità tecnica dal Direttore.

Con voti favorevoli ed unanimi espressi nelle forme di legge.

DELIBERA

Di richiamare la premessa narrativa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

Di approvare l’allegato documento riportante i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa istituite presso il Consorzio Intercomunale dei Servizi Socio-assistenziali (CIS-SA) di Pianezza nonché i criteri per la graduazione delle stesse posizioni ai fini dell’attribuzione della relativa indennità, nel testo sub A) che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Di dare atto che, con riguardo alla graduazione di tali posizioni si precisa che questa deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, desunta, in particolare:

- dalla complessità dell’unità organizzativa assegnata,

- dalle responsabilità derivanti dalle competenze esercitate per lo svolgimento del proprio ruolo, anche in relazione all'ampiezza e contenuto delle funzioni delegate dal Direttore quale unica figura dirigenziale dell'Ente
- dalla complessità ed autonomia decisionale,
- dalla richiesta professionalità specifica correlata al ruolo
- ed infine dalla tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne.

A ciascuno dei criteri è attribuito un punteggio massimo che consentirà a seguito della ponderazione degli stessi di collocare il titolare della posizione organizzativa nell'ambito delle fasce retributive che saranno individuate con espresso provvedimento del direttore dell'Ente.

Di rilevare che nessuna delle parti sindacali alle quali è stato inviato l'allegato documento ha richiesto un incontro nè questo è stato proposto dall'Ente in sede di trasmissione dell'informazione come richiesto dall'art. 5 del CCNL del 21.05.2018 ai fini della attivazione del confronto. Ciò ha consentito di procedere autonomamente alla approvazione dei proposti criteri.

Di assicurare l'opportuna pubblicità della presente deliberazione sull'apposita sezione "Posizioni organizzative" dell'Amministrazione Trasparente.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione con voto unanime e palese dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs 267/2000.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

“CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI E PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 5, comma 3, lett. d) ed e) del ccnl 28/5/2018)

Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Il Cissa (Consorzio intercomunale per i Servizi Socio-Assistenziali), ha istituito le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato (posizioni organizzative):

- lo svolgimento di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

La complessità delle attività e delle prestazioni riferite alle posizioni organizzative si colloca tra i profili professionali appartenenti alla Categoria "D".

Tutte le aree previste per l'attivazione delle posizioni organizzative hanno pari dignità.

L'attribuzione degli incarichi determina anche l'area di appartenenza della posizione organizzativa.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Direttore del Consorzio, ai sensi dell'art. 10 del vigente regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, a personale in possesso di qualifica e profilo professionale rientranti nella categoria "D" dell'ordinamento professionale.

Ai fini dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Direttore, con provvedimento motivato effettua la scelta, in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, tenendo in debito conto i seguenti parametri di valutazione:

- requisiti e capacità professionale,
- esperienza e competenza,
- requisiti culturali ed attitudinali a ricoprire il ruolo

I suddetti requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi, ove esistenti nella dotazione organica, per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

Gli incarichi non possono avere durata inferiore ad anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere. Gli stessi non possono avere una durata superiore ad anni tre e possono essere rinnovati.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Direttore in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, per ragioni disciplinari di particolare rilevanza e nei casi previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva il nucleo di valutazione deve acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; analogamente il direttore, in caso di revoca anticipata dell'incarico.

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

La graduazione delle posizioni organizzative deve tenere conto dei seguenti fattori:

- a) complessità delle funzioni attribuite, (ampiezza e contenuto delle funzioni delegate, con attribuzione di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna; entità delle funzioni svolte aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione; livello ed entità delle responsabilità gestionali, amministrative e civili assunte direttamente per il ruolo conferito ecc.);
- b) direzione e coordinamento di unità organizzative, tenendo presente il loro numero e le risorse umane e strumentali complessivamente assegnate;
- c) svolgimento di attività di programmazione, progettazione, studio e ricerca.

La graduazione delle posizioni connesse ai livelli di responsabilità, complessità il relativo trattamento economico discende dai seguenti criteri, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio a fianco indicato:

complessità dell'unità organizzativa: punti 20

numero delle risorse umane assegnate;

responsabilità da assumere: punti 80

rischio di responsabilità derivanti dalle competenze assegnate: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna

Complessità ed autonomia decisionale: punti 40

complessità delle decisioni da assumere nell'ambito delle competenze, anche delegate, e budget assegnati;

complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative.

Professionalità specifica correlata al ruolo: punti 40

grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali necessarie;

adattamento necessario per coprire il ruolo;

Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne punti 20

frequenza e complessità dei rapporti esterni all'ente;

frequenza e complessità dei rapporti intersettoriali.

Il tetto minimo e massimo di retribuzione di posizione organizzativa è definito in relazione al ruolo ed ai compiti assegnati con l'incarico.

La retribuzione di posizione viene attribuita in relazione al punteggio totalizzato a seguito dell'applicazione dei criteri sopra elencati. Con provvedimento del Direttore sono individuate le singole fasce di punteggio ed i corrispondenti valori economici della retribuzione di posizione.

Il responsabile di una P.O. non può delegare ad altri dipendenti le relative funzioni in quanto ciò finirebbe per svuotare di contenuti e responsabilità la sua funzione e poiché l'istituto della delega è di competenza dei dirigenti.

La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di €16.000,00.

Il fondo per retribuzione di risultato è costituito con un importo non inferiore al **20 %** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative all'uopo istituite.

Il personale incaricato di P.O. è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

Al titolare di posizione organizzativa, può essere attribuito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso e al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, viene 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. Tale retribuzione aggiuntiva non è dovuta quando la sostituzione avviene nei normali periodi di ferie o di malattia del responsabile sostituito ma solo nell'ipotesi di mancanza dello stesso. Il direttore conferisce l'incarico motivando la scelta in base agli elementi di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL del 21.05.2018.

All'incarico compete un importo aggiuntivo graduato in relazione alla pesatura della posizione ricoperta ad interim.

Parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, correttezza e regolarità
Pianezza, 8 maggio 2019

Il Direttore
F.to Dott. Antonio Colonna

Letto, confermato e sottoscritto
In originale firmati

IL PRESIDENTE
f.to Dott. PERNA Pasquale

IL SEGRETARIO
f.to dott.ssa BONITO Michelina

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Consorzio per 15 giorni consecutivi a partire dal 16 maggio 2019, come prescritto (art. 124, comma 1 ,D.lgs 267/2000)

IL SEGRETARIO
f.to dott.ssa BONITO Michelina

Divenuta esecutiva in data 27 maggio 2019

per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 D.lgs 267/2000

IL SEGRETARIO
f.to dott.ssa BONITO Michelina