



DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Numero 18 Data 18/04/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'anno duemiladiciannove nel giorno 18 del mese di aprile alle ore 17,00 presso la Sala Riunioni dell'ASP Ambito 9 si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda di Servizi alla Persona "ASP Ambito 9", giusta convocazione prot. n. 20735 del 11.04.2019

Sono presenti:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENZA
Mosconi Sergio	Presidente	SI
Martina Coppari	Vicepresidente	SI
Tonino Cingolani	Membro	SI
Silvia Lorenzini	Membro	SI
Irene Bini	Membro	NO

Partecipa il Direttore dell'ASP Ambito 9, Dott. Franco Pesaresi, anche con funzioni di segreteria.

E' presente il Revisore Unico, Rag. Marina Pittori.

Accertato che il numero dei presenti è legale per la validità della seduta, il Presidente Sergio Mosconi assume la presidenza.

Il Consiglio di Amministrazione prende in esame l'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Richiamato il CCNL 21.05.2018- ed in particolare gli artt. 13,14 e 15 - che ha regolamentato l'area delle posizioni organizzative, le connesse modalità per il conferimento e revoca degli incarichi e la distinzione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato;

Richiamata la deliberazione del C.d.A. n. 1 del 26 ottobre 2011, e successive modifiche, con cui è stata approvata la dotazione organica dell'Azienda ASP AMBITO 9;

Richiamata la Decisione del Direttore dell'ASP Ambito 9 n. 36 del 12.02.2019 con cui è stata approvata l'organizzazione dell'ASP;

Vista la legge regionale n. 5 del 26.2.2008;

Visto lo Statuto dell'ASP Ambito 9 approvato con deliberazione della Giunta Regionale delle Marche n. 8 dell'11.1.2010;

Visto il vigente Regolamento di Organizzazione e Contabilità dell'ASP approvato dal Consiglio di Amministrazione di questo Ente con deliberazione n. 60 del 14/12/2017;

Ritenuto di adottare il nuovo regolamento per adeguarlo alle nuove disposizioni del CCNL 21.05.2018;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Tutto ciò premesso

A voti unanimi resi per alzata di mano

DELIBERA

1) di approvare il *Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e relativa valutazione*, regolamento che nella nuova formulazione si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);

2) di prevedere nell'organizzazione dell'ASP AMBITO 9 n. 3 posizione organizzative.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Dott. SERGIO MOSCONI

IL SEGRETARIO
F.to Dott. FRANCO PESARESI

La stessa è pubblicata sul sito dell'Azienda Servizi alla Persona (ASP) "Ambito 9"/Ambito Territoriale IX : www.aspambitonove.it

Jesi, lì

IL DIRETTORE
F.to Dott. FRANCO PESARESI



Regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative

Disciplina delle Posizioni Organizzative e relativa valutazione in attuazione degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL 21 maggio 2018

INDICE

<i>Articolo 1 - Tipologia delle posizioni organizzative</i>	<i>3</i>
<i>Articolo 2 - Determinazione delle risorse da destinare alle posizioni organizzative</i>	<i>3</i>
<i>Articolo 3 - Individuazione e Costituzione delle posizioni organizzative</i>	<i>4</i>
<i>Articolo 4 - Criteri generali per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.....</i>	<i>4</i>
<i>Articolo 5 - Deleghe agli incaricati di posizione organizzative.....</i>	<i>5</i>
<i>Articolo 6 - Revoca degli incarichi di posizione organizzativa</i>	<i>5</i>
<i>Articolo 7 - Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative di Tipo A e di Tipo B</i>	<i>6</i>
<i>Articolo 8 - I fattori di graduazione in dettaglio.....</i>	<i>6</i>
<i>Articolo 9 – metodologia di graduazione delle posizioni organizzative.....</i>	<i>7</i>
<i>Articolo 10 - Determinazione del valore economico di posizione</i>	<i>8</i>
<i>Articolo 11 - Norme Transitorie per la prima applicazione del regolamento.....</i>	<i>9</i>
<i>Articolo 12 - Norme finali e di coordinamento</i>	<i>9</i>
<i>Tabelle 1 , 2</i>	<i>10</i>

Articolo 1 - Tipologia delle posizioni organizzative

- 1 Ai sensi dell'articolo 13 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro caratterizzate dalla diretta assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
- 2 Possono essere costituite posizioni organizzative che richiedono:
 - 2.1 lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; (Posizioni di Tipo A)
 - 2.2 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 (Posizioni di tipo B).

Articolo 2 - Determinazione delle risorse da destinare alle posizioni organizzative

- 1 In applicazione dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 i trattamenti economici accessori delle posizioni organizzative sono finanziati con stanziamenti di bilancio autonomi e separati da quelli del fondo risorse decentrate.
- 2 Il valore del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative viene stabilito annualmente nel rispetto della normativa vigente.
- 3 In occasione di modifiche complessive o parziali all'assetto macro organizzativo dell'ente e tenuto conto delle conseguenti decisioni di micro organizzazione adottate in ordine alla ripartizione delle linee funzionali fra le unità operative complesse, il Consiglio di amministrazione stabilisce l'ammontare delle risorse destinato al processo di graduazione complessivo delle posizioni organizzative costituite nel rispetto delle procedure previste dall'art.7, comma 4, lettera U del CCNL 21 maggio 2018.
- 4 L'ammontare delle risorse da destinare ai sensi del precedente comma 3 è determinato entro gli stanziamenti definiti ai sensi del comma 2, eventualmente incrementati secondo quanto previsto dal comma 3 e comunque assicurando che alla retribuzione di risultato sia destinata la quota minima prevista dall'articolo 15 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.
- 5 Il Consiglio di amministrazione tenuto conto delle decisioni già assunte ai sensi del comma 3, degli incarichi di posizione organizzativa in essere o da attribuire sulle posizioni organizzative costituite, definisce l'ammontare di risorse da destinare alla retribuzione di risultato.

Articolo 3 - Individuazione e Costituzione delle posizioni organizzative

- 1 La costituzione delle Posizioni Organizzativa è di competenza del direttore sulla base del presente regolamento e degli indirizzi del Consiglio di amministrazione.
- 2 Le posizioni organizzative di Tipo A possono essere costituite:
 - 2.1 per la direzione di unità organizzative complesse in relazione all'assetto macro organizzativo vigente nell'ente;
 - 2.2 Negli altri casi espressamente previsti dal regolamento di organizzazione dell'ASP AMBITO 9;
- 3 Le posizioni organizzative di tipo B possono essere costituite, previa analitica individuazione, da parte del direttore dell'area in cui sono da incardinare, dei contenuti di alta professionalità, con specificazione delle responsabilità di prodotto e di risultato che la caratterizzano.

Articolo 4 - Criteri generali per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa

- 1 Gli incarichi sulle posizioni organizzative costituite ai sensi dell'articolo 3 sono affidati dal direttore con atto scritto e motivato ai dipendenti inquadrati in categoria D sulla base dei seguenti criteri:
 - 1.1 natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e degli altri strumenti di programmazione utilizzati nell'ente;
 - 1.2 attitudini del singolo e capacità professionale dimostrata;
 - 1.3 requisiti culturali posseduti ed esperienza acquisita.
- 2 Al fine dell'individuazione dei soggetti a cui affidare l'incarico ai sensi del precedente comma 1, il direttore dà avvio a specifiche procedure comparative, tramite avviso rivolto ai dipendenti contenente l'invito a presentare le proprie candidature.
- 3 Le procedure comparative di cui al precedente comma sono presiedute dal direttore a cui compete la scelta del soggetto a cui attribuire l'incarico ai sensi del comma 1.
- 4 La durata dell'incarico non può essere superiore a tre anni e non può essere inferiore ad un anno, salvo casi eccezionali adeguatamente motivati.

Articolo 5 - Deleghe agli incaricati di posizione organizzative

- 1 l'incaricato di posizione organizzativa esercita le funzioni affidategli dal direttore, tra le quali, in particolare, si evidenziano le seguenti:
 - 1.1 sulla base delle direttive impartite dal direttore, organizza e programma il lavoro nell'ambito dell'unità organizzativa coordinata, gestisce le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - 1.2 propone al direttore:
 - 1.2.1 gli obiettivi gestionali pertinenti alla struttura coordinata;
 - 1.2.2 le modifiche agli obiettivi assegnati o comunque e le azioni correttive necessarie per il loro conseguimento;
 - 1.2.3 semplificazioni procedurali od innovazioni organizzative ai fini dell'aumento della produttività e della qualità dei servizi;
 - 1.3 assume la responsabilità dei procedimenti pertinenti gli uffici assegnati.
- 2 All'atto del conferimento dell'incarico o con separato provvedimento organizzativo, alla posizione organizzativa sono attribuite specifiche deleghe gestionali.
- 3 Contenuti e limiti delle funzioni e deleghe di cui ai precedenti commi sono definiti dal direttore con i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'articolo 5 comma 2 del dlgs 165 / 2001 nei limiti dell'art.17, comma 1bis del dlgs 165/2001.

Articolo 6 - Revoca degli incarichi di posizione organizzativa

- 1 Gli incarichi di posizione organizzativa sono revocati prima della naturale scadenza con atto scritto e motivato del dirigente in uno dei seguenti casi:
 - 1.1 In relazione a decisioni di macro organizzazione che abbiano soppresso la posizione organizzativa costituita ai sensi dell'articolo 3 e su cui era stato affidato l'incarico;
 - 1.2 In relazione a decisioni di macro organizzazione che abbiano modificato contenuti e finalità della medesima posizioni organizzativa;
 - 1.3 Per effetto di valutazione negativa nei casi previsti in modo specifico dal sistema di valutazione della performance vigente nell'ente;
- 2 Prima di procedere alla revoca, il direttore instaura il contraddittorio con il dipendente interessato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 14 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Articolo 7 - Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative di Tipo A e di Tipo B

- 1 La graduazione delle posizioni organizzative di tipo A ai sensi dell'articolo 1, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - 1.1 Complessità gestionale;
 - 1.2 Rilevanza, ivi compresa la responsabilità;
 - 1.3 Attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali.
- 2 La graduazione delle posizioni organizzative di tipo B ai sensi dell'articolo 1, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - 2.1 Complessità Professionale
 - 2.2 Rilevanza, ivi compresa la responsabilità
 - 2.3 Attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali.

Articolo 8 - I fattori di graduazione in dettaglio

- 1 La complessità gestionale ai sensi dell'articolo 7 comma 1.1 viene graduata attraverso i seguenti fattori:
 - 1.1 Dimensione organizzativa (che si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; le diverse professionalità esistenti in relazione alle categorie e ai profili; la quantità di risorse finanziarie oggetto di monitoraggio e controllo da parte della PO; altri elementi idonei a caratterizzare la complessità dell'unità organizzativa coordinata);
 - 1.2 Differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati);
 - 1.3 Complessità delle relazioni (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con altre PA; sia con gli utenti etc.);
 - 1.4 Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità, per ricoprire la posizione, di essere in possesso di specifiche competenze professionali ricavabili dai titoli di studio e dalle pregresse esperienze lavorative in relazione ad atti o problematiche complessi da gestire).

- 2 La rilevanza, ivi compresa la responsabilità, ai sensi dell'articolo 7 commi 1.2 e 2.2 viene graduata attraverso i seguenti fattori:
 - 2.1 importanza rispetto alle scelte programmatiche (che si misura con il rilievo degli incarichi svolti rispetto alle indicazioni contenute negli obiettivi e nel bilancio di mandato);
 - 2.2 gradi di responsabilità dirigenziale (che si misura in relazione all'ampiezza e ai rischi connessi per i vari tipi di responsabilità, con particolare riferimento a quella civile, penale e contabile che possono maturare a seguito delle attività svolte);
 - 2.3 attribuzione di incarichi ulteriori (che si misura con il conferimento di incarichi particolari e strutturati previsti da specifiche disposizioni di legge o regolamento);
- 3 la complessità professionale ai sensi dell'articolo 7 comma 2.1 viene graduata attraverso i seguenti fattori:
 - 3.1 livello di difficoltà professionale (che si misura attraverso la rilevazione delle criticità tecniche connesse ai compiti assegnati);
 - 3.2 Differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati);
 - 3.3 Complessità delle relazioni (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con altre PA; sia con gli utenti etc.);
 - 3.4 Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità, per ricoprire la posizione, di essere in possesso di specifiche competenze professionali ricavabili dai titoli di studio e dalle pregresse esperienze lavorative in relazione ad atti o problematiche complessi da gestire)
- 4 La attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali viene misurata attraverso la effettiva delega di tali atti e/o attribuzioni, nonché attraverso la loro ampiezza, il loro numero e le criticità connesse.

Articolo 9 – metodologia di graduazione delle posizioni organizzative

- 1 La graduazione delle posizioni organizzative sulla base dei criteri di cui agli articoli 7 e 8 è effettuata dal direttore, tenendo conto degli eventuali indirizzi del Consiglio di amministrazione.
- 2 Il direttore, sulla base dei criteri di valutazione di cui agli articoli 7 e 8, assegna i punteggi di cui alle tabella 1 (posizioni organizzative di tipo A) o di cui alla tabella 2 (posizioni organizzative di tipo B).

- 3 Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa è pari a 100.
- 4 Nel caso in cui, successivamente alla graduazione, sono ridotti o incrementati in modo significativo le deleghe e gli incarichi particolari assegnati, il direttore procede, ad una nuova graduazione. In caso di riduzione della retribuzione di posizione, si applicano gli articoli 10 commi 6 e 7.

Articolo 10 - Determinazione del valore economico di posizione

1. Il valore economico di posizione e la connessa retribuzione spettante è determinata in relazione alla combinazione di due fattori:
 - 1.1 Il punteggio conseguente alla graduazione effettuata ai sensi del precedente articolo 9;
 - 1.2 Le risorse destinate alla graduazione delle posizioni organizzative ai sensi dell'articolo 2 del presente regolamento;
2. In occasione della graduazione complessiva di tutte le posizioni organizzative, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione spettante a ciascun incaricato, viene attribuito un valore economico a ciascun punto di graduazione; tale valore è determinato dividendo la quota del fondo per il totale dei punti ottenuti da tutte le posizioni organizzative che sono state graduate; il valore economico di un punto viene poi moltiplicato per il punteggio ottenuto da ciascuna posizione organizzativa oggetto di graduazione.
3. Il valore economico di un punto non può in ogni caso essere superiore ad € 160,00 (Retribuzione di posizione massima € 16.000,00 annui comprensiva del rateo di 13^a).
4. In occasione di graduazioni parziali solo per alcune posizioni organizzative, viene preso come riferimento il valore punto applicato ai sensi del comma 2 nell'ultima graduazione complessiva; qualora le risorse messe a disposizione del Fondo non dovessero essere sufficienti in relazione alla graduazione ottenuta da ciascuna posizione organizzativa, si procede alla corrispondente riduzione proporzionale del citato valore punto; è fatta salva l'integrazione successiva delle risorse, nel rispetto della normativa fino alla concorrenza del valore punto di cui al primo periodo.
5. Qualora dall'applicazione dei precedenti commi dovesse risultare che ad una delle posizioni organizzative oggetto di pesatura spetta una retribuzione di posizione inferiore al minimo previsto dall'articolo 15 comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 (€ 5.000 annui comprensivi del rateo di 13^a), alla stessa viene attribuito il minimo contrattuale.
6. Qualora dall'applicazione dei commi da 1 a 4, per una delle posizioni organizzative oggetto di graduazione dovesse risultare una retribuzione di posizione più bassa di quella precedente per più di € 369,00 annui, il direttore, prima di formalizzare la proposta, convoca i

dipendenti o il dipendente incaricati ai quali deve essere ridotta la retribuzione di posizione per illustrare le ragioni di detta riduzione.

7. I dipendenti che per effetto dei precedenti commi subiscono una riduzione della retribuzione di posizione possono rinunciare all'incarico entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione della riduzione; trascorso tale termine senza formale rinuncia l'incarico si intende confermato con la retribuzione di posizione ridotta.
8. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 15% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura del Direttore.

Articolo 11 - Norme Transitorie per la prima applicazione del regolamento

- 1 In fase di prima applicazione, all'atto dell'approvazione del presente regolamento, il Consiglio di amministrazione assume le seguenti decisioni:
 - 1.1 Conferma o modifica, anche parzialmente, l'attuale assetto delle posizioni organizzative esistenti;
 - 1.2 Fornisce eventuali specifici indirizzi in materia di graduazione e assegnazione degli incarichi.
- 2 Entro i successivi 15 giorni il direttore decide sulla graduazione delle posizioni organizzative tenendo conto delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del precedente comma e contestualmente avvia, se ritenuto necessario, le procedure comparative di cui all'articolo 4;
- 3 La fase di prima applicazione con l'affidamento degli incarichi deve concludersi entro il 20 maggio 2019.

Articolo 12 - Norme finali e di coordinamento

- 1 Dalla data di approvazione del presente regolamento con delibera del Consiglio di amministrazione sono disapplicate le seguenti disposizioni:
 - 1.1 la previgente disciplina di graduazione e conferimento delle posizioni organizzative come risultante dalla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 60 del 5/11/2013;
 - 1.2 ogni altra disposizione adottata precedentemente dal Consiglio di Amministrazione e che disciplini diversamente una delle materie previste dal presente regolamento in tema di posizioni organizzative.

Tabelle 1 e 2 – articolo 9 comma 3 del regolamento

TABELLA 1
CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
DI TIPO A

COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 40)	Dimensione organizzativa	Fino a punti 15
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 10
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 10
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 40)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 15
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 5
ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA E DI ALTRE COMPETENZE DIRIGENZIALI (fino a punti 20)	Delega della firma di atti a rilevanza esterna e/o di funzioni dirigenziali, ampiezza, numero e criticità connesse	Fino a punti 20

TABELLA 2
CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
DI TIPO B

COMPLESSITA' PROFESSIONALE (fino a punti 50)	Livello di difficoltà professionale	Fino a punti 20
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 10
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 10
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 15
RILEVANZA (fino a punti 30)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10
ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA E DI ALTRE COMPETENZE DIRIGENZIALI (fino a punti 20)	Delega della firma di atti a rilevanza esterna e/o di funzioni dirigenziali, ampiezza, numero e criticità connesse	Fino a punti 20