

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LE FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ

Art. 1 Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.	2
Art. 2 Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative.	3
Art. 3 La valutazione delle performance individuali dei responsabili di posizione.....	3
ALLEGATO 1 - DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	5
ALLEGATO 2 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	7
Art. 4 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018 e art. 8 CCI 2016-2018)	9

Art. 1 Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

1. L'ente istituisce 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.

In caso di assenza di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali sono titolari delle posizioni organizzative di cui sopra e disciplinate dall'art. 13 del CCNL 21.05.2018.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, ovvero di categoria C nel caso in cui l'ente sia privo di posizioni di categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 2016-2018 del comparto funzioni locali.

3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

4. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto:

- a) delle funzioni e attività da svolgere;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D (ovvero C nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria C).

5. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti con proprio decreto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione a conclusione del seguente processo:

- a) il Consiglio di Amministrazione, in relazione agli obiettivi che intende perseguire, definisce l'assetto organizzativo dell'Ente ed individua le eventuali PO da istituire nelle singole Aree.
- b) Una volta individuate le posizioni, il valore di ciascuna di esse viene "graduato" secondo i criteri riportati nel successivo articolo 2.
- c) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione sulla base dei requisiti soggettivi del personale dipendente attraverso anche comparazione dei curricula individua i dipendenti a cui attribuire la PO tenendo in particolare conto di:

- esperienza maturata nell'ambito delle funzioni da attribuire;
- titoli di studio o abilitativi, se richiesto;
- titoli professionali, master e corsi di formazione;
- valutazione conseguita nei tre anni precedenti;

6. Il provvedimento di attribuzione della posizione organizzativa deve essere motivato e riportare il riferimento agli elementi indicati nel precedente punto c, senza il necessario utilizzo di misurazioni, ma con riferimento a elementi certi e comprovati che giustifichino la scelta.

7. La graduazione delle Posizioni Organizzative viene proposta dall'Organismo di Valutazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

8. 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 con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

Art. 2 Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative.

1. Il Consorzio Universitario Piceno riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 15 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018, in relazione alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità tecnico-amministrative.

2. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alla complessità organizzativa, alle competenze e alla professionalità esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.

3. Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti vengono definite sia le fasce economiche che l'elenco complessivo dei fattori valutabili e il punteggio massimo ad essi assegnabile.

4. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria D è di € 15.000.

Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria C è di € 8.000.

5. La metodologia per la definizione del valore economico da riconoscere a ciascuna posizione è descritta nell'Allegato 1, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente documento.

5. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

6. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro sei mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

Art. 3 La valutazione delle performance individuali dei responsabili di posizione.

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento all'area di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.

2. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, tenuto conto delle modeste dimensioni dell'Ente, sono definite in un ammontare compreso tra il 15% e il 30%, delle risorse complessive finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste, definito in fase di contrattazione annuale di ripartizione delle risorse. In relazione al grado di conseguimento, come previsto nel comma precedente, sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) **Fattori presupposto:** condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo;
- b) **Fattori premianti:** attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali che di area.
- c) **Fattori di integrazione:** finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.
- d) **Fattori di riduzione:** consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa.

4. La metodologia per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa è descritta nel Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio (cfr. Allegato 2).

In caso di assenza di personale con qualifica dirigenziale, la valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'Organismo di Valutazione.

ALLEGATO 1 - DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative del Consorzio Universitario Piceno vengono prioritariamente graduate in tre fasce economiche, come di seguito:

Posizioni in categoria D:

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. PRIMA FASCIA | Euro 6.000,00; |
| 2. SECONDA FASCIA | Euro 10.000,00; |
| 3. TERZA FASCIA | Euro 15.000,00. |

Alle fasce così definite devono corrispondere i seguenti punteggi espressi in 100/100:

Complessità Organizzativa	max punti 30
Grado di disomogeneità dell'attività controllata	max punti 5
Complessità delle relazioni interne	max punti 5
Complessità delle relazioni esterne ed istituzionali (rapporto diretto con utenti esterni, collaborazioni con altri enti ed istituzioni)	max punti 10
Grado di responsabilità verso l'esterno	max punti 5
Complessità dell'area di posizione organizzativa (n° dipendenti/collaboratori/consulenti e loro categoria)	max punti 5
Competenze	max punti 40
Variabilità del sistema normativo di riferimento	max punti 5
Complessità, strategicità e grado di innovazione dei progetti assegnati	max punti 20
Grado di specializzazione richiesto	max punti 15
Professionalità	max punti 30
Competenza manageriale e professionale richiesta	max punti 15
Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo	max punti 15

- a) da punti 50 a punti 60 la graduazione sarà pari ad Euro 6.000;
b) da punti 61 a punti 80 la graduazione sarà pari ad Euro 10.000;
c) da punti 81 a punti 100 la graduazione sarà pari ad Euro 15.000;

Posizioni in categoria C:

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1. PRIMA FASCIA | Euro 4.000; |
| 2. SECONDA FASCIA | Euro 6.000; |
| 3. TERZA FASCIA | Euro 8.000. |

Alle fasce così definite devono corrispondere i seguenti punteggi espressi in 100/100:

Complessità Organizzativa	max punti 30
Grado di disomogeneità dell'attività controllata	max punti 5
Complessità delle relazioni interne	max punti 5

Complessità delle relazioni esterne (rapporto diretto con utenti esterni)	max punti 10
Grado di responsabilità verso l'esterno	max punti 5
Complessità dell'area di posizione organizzativa (n° dipendenti/collaboratori/consulenti)	max punti 5
Competenze	max punti 40
Variabilità del sistema normativo di riferimento	max punti 10
Complessità dei progetti assegnati	max punti 20
Grado di specializzazione richiesto	max punti 10
Professionalità	max punti 30
Competenza professionale richiesta	max punti 10
Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo	max punti 20

- d) da punti 50 a punti 60 la graduazione sarà pari ad Euro 4.000;
e) da punti 61 a punti 80 la graduazione sarà pari ad Euro 6.000;
f) da punti 81 a punti 100 la graduazione sarà pari ad Euro 8.000.

Di seguito si riporta quanto previsto dal CCDI 2016-2018 del C.U.P.

Art. 9 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

3. L'Ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITÀ RISULTATO
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

ALLEGATO 2 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La scheda che segue è contenuta nel vigente Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 21/11/2017.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ESERCIZIO

.....
Fascia D con responsabilità di AREA

Cognome **Nome**

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 Obiettivi individuali e di struttura	40		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	20		
4 Comportamenti professionali e organizzativi:	20		
4.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(5)		
4.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)		
4.3 Problem Solving	(10)		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità...

Legenda:

1. Per “obiettivi individuali e di struttura” si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti qualitativi dell’attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili;
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell’arco dell’esercizio da valutarsi;

4. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio.

- Il sotto fattore 4.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino/utente/studente, o comunque al destinatario del servizio;
- Il sotto fattore 4.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
- Il sotto fattore 4.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite, attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, responsabile di area o responsabile del servizio).

Di seguito si riporta quanto previsto dal CCDI 2016-2018 del C.U.P.

Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 4 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018 e art. 8 CCI 2016-2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., in relazione alle disponibilità delle risorse finanziarie del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità di importo non superiore a euro 3.000, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità (pari rispettivamente a 250, 500 o 1.000 euro) è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:
 - a) svolgimento di procedure amministrative semplici;
 - b) capacità di risolvere in autonomia le problematiche connesse alle funzioni inerenti all'ufficio;
 - c) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di riferimento;

- al personale di categoria C l'indennità (pari rispettivamente a 500, 1000 o 1500 euro) è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:
 - a) responsabilità di coordinamento di altri dipendenti di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
 - b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - c) responsabilità di procedimento amministrativo;
 - d) capacità di risolvere in autonomia le problematiche connesse alle funzioni inerenti all'ufficio;
 - e) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di riferimento;

- al personale di categoria D l'indennità (pari rispettivamente a 1000, 2000 o 3000 euro) è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:
 - a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altri dipendenti di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con trasversalità tra più Unità Operative;
 - b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale;
 - c) responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
 - d) responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - e) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di PO di riferimento o del Dirigente;
 - f) funzioni di coordinamento dei servizi e di staff con la Direzione.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile di area a consuntivo.

3. Un'indennità di importo massimo non superiore a euro 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.