



**CONSORZIO INTERCOMUNALE DEL NOVESE DEI SERVIZI ALLA PERSONA**

**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE,  
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

*Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. \_\_ del \_\_\_\_\_*

## INDICE

	Pag.
Art. 1 – Campo di applicazione .....	2
Art. 2 – Incarico di posizione organizzativa ed alta professionalità .....	2
Art. 3 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....	2
Art. 4 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione .....	2
Art. 5 – Incarico e revoca della posizione organizzativa .....	2
Art. 6 – Valutazione annuale e contraddittorio .....	3
Art. 7 – Pesatura delle Posizioni Organizzative .....	3

## ALLEGATI

A) Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative .....	4
---	---

## **ARTICOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

---

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005 (22.01.2004).

## **ARTICOLO 2 - INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ED ALTA PROFESSIONALITÀ**

---

1. L'incarico di Posizione Organizzativa è attribuito, ai sensi di quanto stabilito dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore.
2. L'incarico può essere attribuito al personale di ruolo inquadrato in posizione apicale nell'ambito dei servizi o degli uffici, ovvero con contratto a termine a soggetti in possesso dei necessari requisiti.
3. L'incarico di Alta Professionalità è attribuito al personale in possesso di competenze ed esperienze professionali di particolare rilevanza. Tale incarico è conferito, in conformità alle disposizioni contrattuali, per lo svolgimento di funzioni e compiti ritenuti strategici in relazione ad obiettivi e progetti di particolare interesse.
4. Agli incarichi di Alta Professionalità si applicano le disposizioni di cui ai seguenti articoli.

## **ARTICOLO 3 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

---

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa o di incarico di Alta Professionalità è composto dalla retribuzione di posizione – determinata dal Consiglio di Amministrazione - e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione per i titolari di incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità varia, entro gli importi minimi e massimi stabiliti dai contratti di tempo in tempo vigenti, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento.
3. L'importo della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, definito per l'importo massimo dal Consiglio di Amministrazione, è corrisposto a seguito di valutazione annuale a cura del Direttore il quale si avvale della collaborazione del Nucleo di Valutazione e graduato secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento.

## **ARTICOLO 4 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

---

1. La graduazione della retribuzione di posizione è determinata in relazione ai parametri di cui all'Allegato A.

## **ARTICOLO 5 - INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

---

1. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, conferisce gli incarichi di Posizione Organizzativa tenuto conto delle attribuzioni dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da

realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale appartenente alla carriera direttiva.

2. Negli atti di conferimento è indicato l'importo della retribuzione di posizione determinato, secondo i criteri stabiliti all'articolo 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un massimo di anni 5 e possono essere revocati prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, secondo le modalità espresse nelle schede di valutazione.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **ARTICOLO 6 - VALUTAZIONE ANNUALE**

---

1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti dal personale incaricato di Posizione Organizzativa spetta al Direttore in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.
2. La valutazione è effettuata in conformità al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

#### **ARTICOLO 7 - PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

---

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A del presente regolamento, è di competenza del Nucleo di Valutazione.

**METODOLOGIA PER LA DETERMINAZIONE DEI VALORI ECONOMICI  
DA ATTRIBUIRE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita - calcolato sulla media degli stanziamenti risultanti dagli ultimi due bilanci assestati);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

**PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Sino a 5 dipendenti	Massimo 5 punti
Da 6 a 10 dipendenti	Da 6 a 10 punti
Oltre i 10 dipendenti	Da 11 a 15 punti

**COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE):  
PUNTEGGIO MASSIMO 40 PUNTI**

Analisi diretta da parte del Direttore sulla base dei seguenti criteri:

INDICATORE	PESATURA
Incarichi mediamente complessi, che coinvolgono rapporti interni/esterni e presuppongono un'ampia disponibilità nei confronti degli Amministratori degli Enti consorziati	Fino a 20 punti
Incarichi complessi per le relazioni e i rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.)	Da 21 a 40 punti

**BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	Massimo 3 punti
Da 400.000 Euro a 1.000.000 Euro	Da 4 a 6 punti
Oltre 1.000.000 di Euro	Da 7 a 10 punti

**SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 35 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Complessità	Massimo 20 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 15 punti

**FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
Meno di 40 punti	Da € 5.164,57 ad € 7.500,00
Da 41 a 60 punti	Da € 7.501,00 ad € 10.000,00
Da 61 a 80 punti	Da € 10.001,00 ad € 12.911,00
Da 81 a 100 punti	Da € 12.912,00 ad € 16.000,00