

Azienda Speciale
SERVIZI INTEGRATI COMUNALI

Via Nazionale, 5
00038 - Valmontone – RM
P.Iva: 15593491002

Deliberazione n. 14 del 02/10/2020

Amministratore Unico
Verbale

L'anno 2020, il giorno 02 ottobre alle ore 16,00, presso la sede legale dell'«Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali», sita in Valmontone, Via Nazionale 5, il Presidente Fausto Bassani, Amministratore Unico, avvalendosi dei poteri ad esso attribuiti dallo Statuto, (art. 11 dello Statuto approvato con atto deliberativo del Consiglio Comunale n. 59 del 30.07.2019), delibera in ordine al seguente

ORDINE DEL GIORNO

- 1. Approvazione del nuovo regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 comma 1, lett, a) e b) del CCNL 21/5/2018, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi.**

- 2. Varie ed eventuali**

Sono presenti:

L'Amministratore Unico :

- Fausto Bassani

Il Direttore Generale

- Antonio Filonardi

Segretario verbalizzante: Michela Petruzzi

1. *Approvazione del nuovo regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 comma 1, lett, a) e b) del CCNL 21/5/2018, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi.*

L'ASSIC, dopo la nomina del Direttore Generale, per una serie di motivi non ultimo l'emergenza covid 19 che si è trovata ad dover fronteggiare subito dopo la sua costituzione e all'inizio delle sue attività, è ancora priva delle posizioni organizzative a cui affidare le aree con le quali è stato strutturato il nuovo modello organizzativo degli uffici e dei servizi e deve individuare tra il suo personale, le categorie D a cui assegnare la responsabilità dei 4 Settori che prevedono lo svolgimento di funzioni di responsabilità e coordinamento di servizi di particolare complessità che qui di seguito vengono riportati:

- 1) Settore 1 affari generali-personale-gare e contratti
- 2) Settore 2 economico-finanziaria
- 3) Settore 3 controlli-legale
- 4) Settore 4 Erogazione servizi

Va rilevato che la retribuzione di posizione percepita dai responsabili di area in posizione organizzativa è omnicomprensiva, nel senso che è incompatibile con altre erogazioni di salario accessorio, con esclusione di quelle per incentivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o di contratti del comparto. Ne consegue che a fronte di un aumento del budget di spesa per il personale si determina anche un risparmio per la contrazione di indennità oggi già percepite. Inoltre con l'atto che verrà deliberato verrà stabilito che gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti dal Direttore Generale con atto formale, per un periodo di un anno e possono essere rinnovati con la medesima formalità. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato:

- anticipatamente in caso di inosservanza delle direttive ricevute,
- di gravi irregolarità nell'adozione di atti,
- di inefficienze, omissioni o ritardi nelle attività
- in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
- al termine di ciascun anno finanziario, in caso di esiti negativi rilevati nel perseguimento degli obiettivi assegnati, non riconducibili a cause oggettive opportunamente segnalate, come meglio dettagliato nel regolamento che andiamo ad approvare.

Per quanto sopra l'Amministratore Unico ritiene improrogabili l'assegnazioni delle P.O. e quindi con l'atto che assumerà approverà il regolamento necessario a determinare anche le giuste graduazioni o pesature che saranno formulate e redatte dal Nucleo di Valutazione.

2. *Varie ed eventuali*

Non avendo ulteriori rilievi o adempimenti ed esaurita la discussione, alle ore 17,00, l'Amministratore Unico scioglie la riunione, previa redazione del presente verbale.

ATTO AMMINISTRATORE UNICO

PREMESSO che:

- l'articolo 13 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016/2018 prevede l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative;
- in base alla citata disposizione contrattuale le posizioni organizzative, che possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine, si configurano come 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;
- ai sensi del comma 3 del citato art. 13 gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/1999 e di cui all'art. 10 del CCNL 22/1/2004, già conferiti ed ancora in atto al 21/5/2018 (data di sottoscrizione del nuovo CCNL) 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 al comma 1 dell'art. 14 e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 21/5/2018;
- ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL 21/5/2018 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;
- l'articolo 15 del precitato CCNL 21/5/2018 stabilisce che il trattamento economico del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 ad un massimo di 16.000,00 euro sulla base alla graduazione di ciascuna posizione organizzativa in rapporto alla complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;

CONSIDERATO che:

è stato approvato altresì il nuovo modello organizzativo dell'Azienda ASSIC di Valmontone articolato in Settori e Servizi e in base al quale la responsabilità gestionale delle unità organizzative è affidata a dipendenti titolari di posizione organizzativa, incaricati ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali e regolamentari;

RITENUTO necessario, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL:

- approvare il nuovo regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi;

- demandare al contratto collettivo decentrato la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018);

PRESO ATTO che:

- gli uffici competenti hanno formulato una proposta di regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi di posizione organizzativa cui all'art. 13 comma 1, lett, a) e b) del CCNL 21/5/2018, così come stabilito dal nuovo CCNL;
- il Nucleo di valutazione dell'Ente ha preso visione dei due regolamenti ed ha concordato sui contenuti del regolamento recante metodologia di valutazione delle prestazioni;

L'AMMINISTRATORE UNICO

DELIBERA

Per le ragioni di cui in narrativa e che formano parte integrante del presente provvedimento,

1) di approvare il Regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi, allegato alla presente deliberazione (Allegato A) a formarne parte integrante e sostanziale;

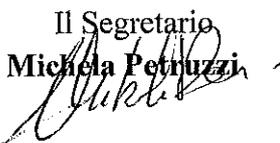
2) di stabilire che il nuovo regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi si applichi a partire dalla data di approvazione del presente atto;

3) di dare atto che, successivamente all'approvazione del regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative sarà necessario procedere:
ad una prima graduazione di tutte le posizioni organizzative istituite, a tal fine utilizzando i nuovi criteri contenuti nel regolamento di cui alla presente deliberazione;
- all'assegnazione degli incarichi di cui al precitato art. 13;

4) di demandare al Nucleo di Valutazione la formulazione della proposta di graduazione delle posizioni organizzative istituite presso l'Azienda, da effettuare sulla base dei criteri contenuti nel nuovo regolamento di cui al precedente punto 1).

Il Regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi, come stabilito, viene allegato (Allegato A) alla presente delibera.

Il Segretario
Michela Petrucci



Amministratore Unico
Fausto Bassani



**AZIENDA SPECIALE A.S.S.I.C.
di Valmontone**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
AI SENSI DEL CCNL DEL 21.05.2018
FUNZIONI LOCALI**

PREMESSA

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Azienda Speciale A.S.S.I.C. di Valmontone ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Azienda in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività della struttura.
2. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità della Società.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dall'amministratore Unico.

2. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative dell'Azienda sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.02.2018 - Area delle posizioni organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:
 - 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con atto d'incarico del Direttore, sentito l'Amministratore Unico, a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di

- provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi, che potrà avvenire anche mediante selezione, si tiene conto:
 - a. delle funzioni ed attività da svolgere;
 - b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c. dei requisiti culturali posseduti;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
 4. L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

3. REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
 - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. valutazione negativa della performance individuale;
 - c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Direttore e questo comporta:
 - a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.

4. CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:
 - a. responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
 - b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
 - c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - d. predisposizione dei relativi atti;
 - e. l'onere di svolge inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Direttore e/o da l'Amministratore Unico.
2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Direttore, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizi dell'Azienda, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

5. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di

complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.

2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico del bilancio dell'Azienda.
4. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 250 punti.
5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
6. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura non può superare il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, la Società tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
8. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative e alte professionalità, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza dell'Organismo di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione dell'Amministratore Unico.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: fino a 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 25 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 10 Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			