

Verbale:

letto, approvato e sottoscritto

data della firma digitale del:

☒ Commissario: **Alberto Putamorsi**

☒ Direttore: **Antonio Bartelletti**

Parere di regolarità tecnica:

☒ favorevole

☐ non favorevole, per la seguente motivazione:

.....
.....
.....

data della firma digitale del
Responsabile dell'Ufficio:

☒ Direttore-Attività di Parco

☐ Affari contabili e personale

☐ Difesa del suolo

☐ Interventi nel Parco

☐ Lavori pubblici

☐ Pianificazione territoriale

☐ Ricerca e conservazione

☐ Valorizzazione territoriale

☐ Vigilanza e gestione della fauna

Parere di regolarità contabile:

☐ non necessario

☒ favorevole

☐ non favorevole, per il seguente motivo:

.....

data della firma digitale del
Responsabile dell'Ufficio

☒ Affari contabili e personale

Responsabile procedimento amministrativo:

Antonio Bartelletti

**Parco Regionale delle Alpi Apuane**
estratto dal verbale del**Consiglio direttivo****Deliberazione****n. 9****del 31 maggio 2019****oggetto: Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa -
adozione**

L'anno duemiladiciannove, addì trentuno del mese di maggio, alle ore 17.00, presso gli Uffici dell'Ente in Massa, in via Simon Musico n. 8, si è riunito il Consiglio direttivo del Parco Regionale delle Alpi Apuane, nominato con Decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 3 del 1° agosto 2018.

Sono presenti componenti n. 7 – assenti n. 1
(A = assente; P = presente)

Alessio Berti	A
Stefano Caccia	P
Giacomo Faggioni	P
Mirna Pellinacci	P
Antonella Poli	P
Alberto Putamorsi	P
Marco Tonazzini	P
Alessio Ulivi	P

Pubblicazione:

La presente deliberazione viene pubblicata
all'Albo pretorio on line del sito internet del Parco
(www.parcapuane.toscana.it/albo.asp),
a partire dal giorno indicato nello stesso
e per i 15 giorni consecutivi

atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e
succ. mod. ed integr.

presiede **Alberto Putamorsi**

partecipa il Direttore **Antonio Bartelletti**

Il Consiglio direttivo

Viste le LL.RR. 11 agosto 1997, n. 65 e 19 marzo 2015, n. 30 e loro succ. mod. ed integr.;

Visto lo Statuto del Parco, di cui alla deliberazione del Consiglio Regionale n. 307 del 9 novembre 1999 e succ. mod. ed integr.;

Visto il *Regolamento sull'Organizzazione dell'Ente Parco*, di cui alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 25 del 5 luglio 2017;

Premesso che:

- l'art. 13 del CCNL del 21 maggio 2018 del comparto “Regioni-Autonomie locali” istituisce l'area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti lo svolgimento di:
 - a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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;
- le amministrazioni pubbliche del comparto “Regioni-Autonomie locali” sono chiamate a rivedere l'assetto dell'area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;
- si rende di conseguenza necessario definire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- l'art. 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di Regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative; è previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili;
- il sistema di graduazione proposto consente di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione, al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;
- il sistema di graduazione, tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;

Vista la determinazione dirigenziale del Direttore n. 69 del 31 maggio 2017, che ha già introdotto una serie di criteri predefiniti per la definizione e graduazione della retribuzione di posizione, quantificandola rispetto alle responsabilità assunte dai dipendenti inseriti nell'area delle posizioni organizzative;

Dato atto che i contenuti del presente Regolamento confermano criteri generali e specifici già in atto ed applicati presso l'Ente Parco – relativamente al conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché alla definizione e graduazione della retribuzione di posizione – per cui non si rende necessario attivare il confronto sindacale, ma unicamente l'informazione;

Dato altresì atto che il presente Regolamento non definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dell'area delle posizioni organizzative, che viene rimessa ad oggetto di contrattazione decentrata, all'interno della definizione del ciclo della performance;

Visto l'articolato principale del *Regolamento sull'organizzazione dell'Ente Parco*, con particolare riferimento all'art. 15, comma 6, che deve essere modificato ed integrato, in coerenza con la normativa successivamente intervenuta e con i contenuti del presente Regolamento;

Visti la proposta di deliberazione predisposta dall'Ufficio competente e il Regolamento allegato;

Esaminati e ritenuti meritevoli di approvazione;

Preso atto del parere tecnico riportato nel frontespizio del presente atto;

Con voti unanimi e tutti favorevoli espressi nelle forme di legge,

delibera

- a) di adottare il *Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa* di cui all'allegato "A" alla presente deliberazione;
- b) di modificare ed integrare l'art. 15, comma 6 del *Regolamento sull'organizzazione dell'Ente Parco*, sostituendolo integralmente nel modo che segue:
6. I Responsabili (o Coordinatori) delle UU.OO.CC. percepiscono le retribuzioni di posizione e di risultato, così come previste per l'area delle posizioni organizzative, la cui quantificazione è stabilita dal Direttore sulla base delle norme contenute nello specifico Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa e secondo i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.
- c) di inviare il presente atto – tramite l'Ufficio personale – alla R.S.U. e alle OO.SS.

delibera

altresì – con voti unanimi e tutti favorevoli – l'immediata eseguibilità del presente provvedimento.

Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa

Art. 1)

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e sgg. del CCNL "Regioni-Autonomie locali" del 21 maggio 2018.

2. Per "posizione organizzativa" si intende un incarico individuato all'interno della struttura organizzativa del Parco Regionale delle Alpi Apuane che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede la direzione di Unità Operative/Organizzative Complesse (U.O.C.), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa".

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.

4. Il Consiglio direttivo individua il numero delle UU.OO.CC. con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente e, di conseguenza, individua il numero delle posizioni organizzative da conferire. Allo stesso organo spetta la nomina dei Responsabili delle UU.OO.CC.

Art. 2)

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni annuali complessive della performance inferiori al giudizio "buono" sulla base del vigente sistema di valutazione;
- b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza relativamente alle aree e ai procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi tre anni,
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. 39/2016 e del D.P.R. 62/2013 e loro succ. mod. ed integr.

Art. 3)

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa è attuato, di norma, con cadenza annuale e, comunque, non superiore ad un triennio, entro il 31 dicembre precedente al periodo di effettiva validità dell'incarico.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite, valutando – tra l'altro – i seguenti criteri:

- a) titolo di studio e/o professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;

- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
- e) esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

Art. 4)

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione complessiva annuale della performance, quando il valore conseguito si ponga al di sotto del giudizio "buono" sulla base del vigente sistema di valutazione.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5)

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli ulteriori trattamenti accessori previsti da disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 6)

Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

2. Nell'individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

3. L'Ente Parco procede ad una nuova graduazione delle stesse, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento.

4. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le posizioni organizzative.

Art. 7)

Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative attivabili presso l'Ente Parco sono riferite unicamente allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

2. Il sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni U.O. individuando, per ciascuna di esse, gli elementi previsti dal CCNL – ovverosia la complessità e la responsabilità – articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai criteri specificati nell'allegato 1 al presente Regolamento.

Art. 8)

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di posizione organizzativa, in funzione di comando, scavalco o altro istituto, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 30%.

2. Il relativo importo è ricompreso tra le risorse di bilancio destinate all'area delle posizioni organizzative.

Art. 9)

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa, sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa.

3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Direttore.

Art. 10)

Incarichi ad interim

1. Al dipendente, già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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. La percentuale è definita dal Direttore.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. Nel caso di conferimento di un incarico di posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa.

Art. 10)

Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Allegato 1 al Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa

Sistema e criteri per la definizione e graduazione della retribuzione di posizione rispetto alla complessità delle attività da svolgere e alle responsabilità assunte direttamente dai dipendenti inseriti nell'area delle posizioni organizzative

La distribuzione annuale delle risorse della retribuzione di posizione deve rispettare l'entità delle disponibilità economiche presenti nello specifico fondo. La graduazione delle posizioni organizzative o differenziazione della retribuzione di posizione tra i vari dipendenti assegnati a quest'area, deve tener conto della significativa e sostanziale rilevanza delle attività complesse da svolgere e dalle responsabilità a loro attribuite ed effettivamente esercitate, con assunzione diretta di prodotto e risultato.

Le posizioni di lavoro vanno dunque analizzate in base alla tabella che segue al fine di evidenziare il numero di "fattispecie di rilevante complessità e responsabilità", ordinariamente attribuite ed svolte dal ciascun dipendente di quest'area:

Complessità e responsabilità:
di delega di funzioni dirigenziali (*)
di apposizione di parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione e determinazione
di apposizione di parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione e determinazione
di presidenza di commissioni di gara e/o di concorso per nomina dirigenziale
istruttoria in procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità verso l'esterno (erogazione di servizi a domanda individuale)
di conduzione di sistemi relazionali complessi (delegazione trattante, conferenza di servizi)
di coordinamento di strutture complesse/strategiche
di gestione istruttoria ordinaria di significative risorse economiche per lavori, servizi e forniture
di diretta determinazione di impegni economici sul budget
di attività sostitutiva di altri Uffici o servizi, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione
di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza con effetti esterni (autorizzazioni, nulla osta, pronunce)
di procedimenti soggetti a contenzioso in modo ricorrente per specifica loro natura
di concorso significativo alla formazione delle decisioni degli organi di governo
di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali rilevanti per gli organi di governo e/o altri Uffici
di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (contabile, sicurezza e/o attività esposte a rischio nel ptpc)
di funzioni dirette, significative e ricorrenti nell'accesso ai documenti amministrativi

(*) corrispondente ad un numero doppio di "fattispecie di rilevante complessità e responsabilità"

Una volta stabilito il numero totale di "fattispecie di rilevante complessità e responsabilità" per ognuno dei dipendenti inseriti nell'area delle posizioni organizzative, si applica la seguente formula:

$$RP_{\text{indiv.}} = \text{base retributiva} + \frac{n. \text{ resp. indiv.}}{n. \text{ resp. totali}} \times [RP_{\text{totale}} - (n. \text{ dip.} \times \text{base retributiva})]$$

dove:

$RP_{\text{indiv.}}$ = retribuzione di posizione individuale annuale

RP_{totale} = 80% delle risorse annuali dello specifico fondo riferito all'area delle posizioni organizzative

base retributiva = € 5.000,00 annui

$n. \text{ dip.}$ = numero totale di dipendenti inseriti nell'area delle posizioni organizzative

$n. \text{ resp. indiv.}$ = numero totale di "fattispecie di rilevante complessità e responsabilità" del singolo dipendente

$n. \text{ resp. totali}$ = numero totale di "fattispecie di rilevante complessità e responsabilità" di tutti i dipendenti