



GIAMPIERO PIZZICONI
MAGISTRATO DELLA
CORTE DEI CONTI
Collaboratore della Rivista
www.lagazzettadeglientilocali.it
e della Rivista Comuni
d'Italia.
Docente di Contabilità
pubblica presso la Challenge
School dell'Università Ca'
Foscari di Venezia.

LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI
EE. LL. PROBLEMATICHE
APPLICATIVE E SOLUZIONI
INTERPRETATIVE. PROVINCIA DI
VICENZA 21 FEBBRAIO 2020 F

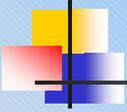
1



GIAMPIERO PIZZICONI
MAGISTRATO DELLA
CORTE DEI CONTI
Collaboratore della Rivista
www.lagazzettadeglientilocali.it
e della Rivista Comuni
d'Italia.
Docente di Contabilità pubblica
presso la Challenge School
dell'Università Ca' Foscari di
Venezia.

LE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE.

2



LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

3

3



LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: IL CONTRATTO INDIVIDUALE.

4

4

IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO 1

Il contratto di lavoro è un contratto a prestazioni corrispettive nel quale le parti sono tenute ad obbligazioni reciprocamente connesse, talché l'inadempimento dell'una può giustificare il rifiuto di adempimento dell'altra.

È caratterizzato dalla subordinazione di una parte (lavoratore) all'altra (datore di lavoro), per cui con la sottoscrizione del contratto il lavoratore si obbliga a prestare attività lavorativa alle dipendenze del datore di lavoro, il quale, a sua volta, si obbliga a pagare la retribuzione prevista.

A queste obbligazioni principali se ne aggiungono altre, secondarie o accessorie e dipendenti dalla natura e dalla regolamentazione del rapporto, alle quali fanno riscontro diritti in capo all'altra parte.

5

IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO 2

La concreta sottoscrizione del contratto si configura come atto gestionale, ai sensi degli artt. 2 e 5, co. 2, Dlgs n. 165/2001 e 89, co. 6, e spetta ai dirigenti/responsabili secondo l'ordinamento dell'ente.

Il rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto, formalità espressamente richiesta ad substantiam dal contratto collettivo nazionale.

Un valido rapporto di lavoro non può dirsi costituito in mancanza della sottoscrizione del contratto individuale da parte dei contraenti (lavoratore e soggetto legittimato in base all'ordinamento dell'ente), non potendo conseguire tale effetto da atti amministrativi precedenti.

6

REGIME GIURIDICO DEL LAVORO PUBBLICO PRIVATIZZATO

- L'avvenuta privatizzazione del rapporto di pubblico impiego determina che la stipula del contratto individuale di lavoro sostituisce il provvedimento di nomina per l'immissione in servizio del dipendente pubblico (CNNL 6 luglio 1995, art. 14, co. 7).

7

REGIME GIURIDICO DEL LAVORO PUBBLICO PRIVATIZZATO

- **il procedimento per la selezione e il reclutamento del personale mantiene, natura pubblicistica,**
- **la costituzione del rapporto di lavoro si perfeziona con la stipula del contratto individuale di lavoro, che assume natura privatistica ed è soggetto alle disposizioni della contrattazione collettiva.**

8

REGIME GIURIDICO DEL LAVORO PUBBLICO PRIVATIZZATO

- Esaurito il procedimento selettivo con l'atto di approvazione dei verbali e della graduatoria risultante dalla selezione, il candidato dichiarato vincitore viene invitato a stipulare il contratto individuale di lavoro, condizionatamente alla verifica diretta all'accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione e all'insussistenza di condizioni di incompatibilità di cui all'art. 53, Dlgs n. 165/2001.
- Con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro si perfeziona, quindi, l'assunzione in Prova nella posizione professionale e nella categoria oggetto della procedura di reclutamento.

9

CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

- la tipologia del rapporto, cioè se trattasi di rapporto a tempo indeterminato o determinato, a tempo parziale o a tempo pieno;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'inquadramento professionale e il livello retributivo iniziale;
- le mansioni corrispondenti alla categoria di inquadramento;
- la durata del periodo di prova;
- la sede di lavoro;
- il termine del rapporto, in caso di assunzione a tempo determinato;
- l'articolazione dell'orario di lavoro nel caso di rapporto a tempo parziale.

(Art. 14, CCNL 14 settembre 2000)

10

10

CONTENUTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

- **Il vanno indicati inoltre ex Dlgs 26 maggio 1997, n. 152:**
- **(Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro)**
- gli elementi costitutivi della retribuzione e l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie;
- l'orario di lavoro che deve essere osservato dal lavoratore;
- i termini di preavviso in caso di recesso.
- **Tale obbligo si intende osservato, tuttavia, anche con il mero rinvio alle disposizioni del contratto collettivo che specificatamente regolano tali aspetti del rapporto di lavoro.**

11

11

CONTENUTO OBBLIGATORIO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

Sul datore di lavoro grava, altresì, l'onere di comunicare al lavoratore per iscritto, entro un mese dall'adozione, ogni intervenuta modifica degli elementi originariamente contenuti nel contratto individuale stipulato, sempre che la modifica non derivi direttamente da disposizioni normative o della contrattazione collettiva.

Gli accertamenti riferiti al possesso dei requisiti per l'accesso all'impiego nella PA, in quanto funzionati al perfezionamento dell'assunzione, precedono di norma la stipula del contratto individuale di lavoro.

Nel caso in cui, all'atto della stipula del contratto individuale di lavoro, l'espletamento di tali accertamenti non sia concluso, è essenziale introdurre nel testo del contratto una clausola che prevede, in caso di esito negativo degli accertamenti sui requisiti di assunzione, l'automatica risoluzione del contratto.

12



LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI. LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

13

13



LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

- **1.** Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a).
- L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

14

14

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

- **1-bis.** I dipendenti pubblici,sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.
- Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

15

15

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

- **1-bis.**Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso.
- La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore ¹⁶

16

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

- **2.** Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
- **a)** nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- **b)** nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
- **3.** Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

17

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

- **4.** Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

18

18

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: L'ART. 52 DEL DLGS 165/2001.

- **5.** Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.....

19

19

DISCIPLINA DELLE MANSIONI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

- **ART. 40 DEL DLGS 165/2001.**
- **2.**NELL'AMBITO DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE POSSONO ESSERE COSTITUITE APPOSITE SEZIONI CONTRATTUALI PER SPECIFICHE PROFESSIONALITÀ.

STRUMENTI DI FLESSIBILITA' NELL'ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA

CARATTERI: ASSUNZIONE DIRETTA DA PARTE DELL'INCARICATO DI UN'ELEVATA RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO E DI RISULTATI.

20

20



LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI. LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANTE CCNL 21 MAGGIO 2018.

21

21



LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGAN.: ART. 8 CCNL 31/3/1999

- **Area delle posizioni organizzative**
- 1. Gli enti istituiscono 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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;**
 - **c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.**
- 2. Tali posizioni, che **non coincidono necessariamente** con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, **possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D**, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

22

22

LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGAN.: ART. 9 CCNL 31/3/1999 1

- **Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**
- 1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative **sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni**, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
- 3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. 23

23

LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGAN.: ART. 9 CCNL 31/3/1999 2

- **4.1 risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente.** La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3.
- Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3. 24

24

LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGAN.: ART. 9 CCNL 31/3/1999 3

- 5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

25

25

LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGAN.: ART. 9 CCNL 31/3/1999 3

- 6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:
 - **a)** attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;
 - **b)** ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
 - **c)** istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

26

26

POSIZIONI ORG. QUALI STABILE SISTEMAZIONE ALLE PROFESSIONI.

DIRETTIVA GENERALE INTERCOMPARTIMENTALE RELATIVA AI RINNOVI CONTRATTUALI PER LA TORNATA 2002-2005:

«in sede di contratti collettivi nazionali occorrerà, fra l'altro, valorizzare ed incentivare le professionalità necessarie al processo di innovazione delle pubbliche amministrazioni, anche utilizzando a tali fini le risorse destinate alla contrattazione integrativa. In particolare, alle Regioni ed alle autonomie locali dovrà essere riservato uno specifico ruolo nella riqualificazione e per l'individuazione di nuove figure professionali per lo svolgimento delle competenze alle stesse attribuite dalla recente riforma del titolo V della Costituzione».

27

POSIZIONI ORGANIZZATIVE QUALI INCARICHI TEMPORANEI

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ESULANO DALLA NOZIONE DI CATEGORIA D'INQUADRAMENTO, IN QUANTO NON SONO ALTRO CHE INCARICHI TEMPORANEI, I QUALI POSSONO ESSERE:

DIREZIONALI: (ART. 8, LETT. A, FUNZIONI DI DIREZIONE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE COMPLESSITÀ);

PROFESSIONALI: (ART. 8, LETT. B, ATTIVITÀ CON CONTENUTI DI ALTA PROFESSIONALITÀ E SPECIALIZZAZIONE CORRELATE A TITOLI DI ISTRUZIONE O PROFESSIONALI);

DI STAFF: (ART. 8, LETT. C, ATTIVITÀ DI STAFF, STUDIO, RICERCA, ISPETTIVE, DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

28

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: CONFERIMENTO

- Deve essere preceduto da una **valutazione comparativa dei dipendenti appartenenti all'area apicale del comparto, tenendo conto:**
 1. della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare,
 2. dei requisiti culturali posseduti,
 3. delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite (nel senso che il conferimento delle posizioni organizzative va annoverato tra gli atti negoziali assunti dall'Amministrazione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro). ²⁹

29

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: CONFERIMENTO

- va annoverato tra gli atti negoziali assunti dall'Amministrazione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro). vedi Cass., s.u., 18 giugno 2008, n. 16540).
- L'individuazione delle posizioni organizzative sembra rientrare nei novero dei c.d. atti di microrganizzazione, spettando ai dirigenti l'attribuzione, la valutazione e la revoca degli incarichi, nella cornice delle pattuizioni del contratto collettivo e nel rispetto dei canoni di correttezza e buona fede (Cass., 5.1., 21 maggio 2004, n. 9747). ³⁰

30

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: CONFERIMENTO

Gli incarichi sono stati sinora conferiti dai dirigenti previa determinazione dei criteri generali da parte degli enti (art. 9, comma del c.c.n.1 del 1999), che predeterminano altresì criteri e procedure per la valutazione annuale delle attività svolte dai dipendenti ai quali siano stati conferiti gli incarichi (art. 9, comma 4). E stata prevista la sola concertazione (e non la contrattazione) in ordine ai criteri generali sulle graduazione delle funzioni e sulle modalità di affidamento e di revoca degli incarichi (Ex art. 17, comma 2, lett. e) del c.c.n.l. dell'1 aprile 1999).

31

31

REGIME: A) NATURA TEMPORANEA E PRECARIA DELL'INCARICO 1

- La natura temporanea e precaria dell'incarico non fonda, in caso di rinnovo *delle* posizioni organizzative e di attribuzione dei relativi incarichi, alcun diritto dei dipendenti di *essere* preposti ad una posizione organizzativa, qualora l'abbiano, già ricoperta in virtù di un precedente incarico (Trib. Napoli 1 luglio 2008; Trib. Lecce, ord 6 febbraio 2007; Trib. Caltanissetta, ord., 14 gennaio 2006),

32

32

REGIME: A) NATURA TEMPORANEA E PRECARIA DELL'INCARICO 2

- A fronte della violazione datoriale delle regole contrattuali sul conferimento di posizione organizzativa il dipendente può ottenere la condanna dell'amministrazione alla ripetizione della scelta nel rispetto dei vincoli contrattuali ovvero il risarcimento del danno ragguagliato al pregiudizio derivante dalla perdita della possibilità di essere investito dell'incarico, ma non il conferimento della posizione organizzativa oggetto del contendere: (App. l'Aquila 30 giugno 2005).

33

33

REGIME: A) NATURA TEMPORANEA E PRECARIA DELL'INCARICO 3

- l'amministrazione conserva un potere discrezionale di scelta nel conferimento della posizione organizzativa, sindacabile soltanto sotto i profili della non manifesta inadeguatezza o della irragionevolezza; Trib. Pistoia 31 marzo 2006, App. Firenze 28 gennaio 2005; Trib. Ascoli Piceno 26 gennaio 2004.

34

34

REGIME: A) NATURA TEMPORANEA E PRECARIA DELL'INCARICO 3

- La corresponsione di un'indennità per l'espletamento dell'incarico in cui si concreta la posizione organizzativa superiore, in virtù di accordi interni, agli importi previsti dal contratto collettivo costituisce danno erariale (**Corte Conti Lombardia 10 marzo 2006, n. 172**)
- Nell'attuale sistema di riparto delle competenze degli enti locali non è possibile procedere al conferimento di incarichi di responsabilità di uffici o di servizi a rilevanza esterna a personale non dirigenziale e in particolare a funzionari incaricati di posizioni organizzative, salvo il caso eccezionale previsto dalla norma di deroga (**Corte Conti, sez.giur Sardegna, 7 aprile 2005, n. 140**).

35

35

REGIME: B) NATURA TEMPORANEA E PRECARIA E RETRIBUZIONE

- La correlazione del trattamento economico accessorio spettante al titolare della posizione organizzativa all'incarico ed alle connesse responsabilità (c.d. retribuzione incentivante) comporta che esso non vada più corrisposto quando sia cessato l'incarico (**Trib. Ascoli Piceno 26 gennaio 2004, cit.**);

36

36

CONSIDERAZIONI D'INSIEME SULLE POSIZIONI ORG.VE

- A. ESULANO DAL PROFILO DI APPARTENENZA.
- B. PRESCINDONO DALL'ATTIVAZIONE DI PROCEDURE STRAORDINARIE PER LO SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI E QUINDI DALL'ASSETTO FORMALE DELL'INQUADRAMENTO E, IN CONSEGUENZA,
- C. AGGRAVANO LA DISTANZA TRA INQUADRAMENTO REALE ED INQUADRAMENTO FORMALE.
- D. AMPLIANO L'AREA DELL'ESIGIBILITÀ DELLA MANSIONE E QUINDI DEL DEBITO DEL LAVORATORE; IL LORO CONFERIMENTO SEMBRA ESPRESSIONE DEL *IUS VARIANDI* DATORIALE.

37

37

POSIZIONI ORG.VE E BRUNETTA

- Il d.lgs. n. 150 del 2009 mostra di conoscere questa fisionomia delle posizioni organizzative, a cui conferisce una netta vocazione premiale, annoverando tra gli «strumenti per premiare il merito e le professionalità» «e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25» (art. 20).
- E, come «criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici» elegge «la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione...» (art. 25, comma 2), in tale maniera ampliando i confini del potere datoriale, visto che la valutazione annuale della «*performance* organizzativa e individuale» (art. 7) è comunque rimessa all'amministrazione, sia pure a mezzo del sistema di valutazione disciplinato dagli artt. 7, 13 e 14.

38

38

POSIZIONI ORG.VE E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

- La posizione org.va da diritto ad un trattamento retributivo economico accessorio composto di due voci:
- **la retribuzione di posizione**, collegata alla rilevanza organizzativa della posizione;
- **La retribuzione di risultato**, che premia le capacità e l'impegno del lavoratore.
- Questo trattamento economico è omnicomprensivo, assorbendo tutte le voci accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo, compresa quella che remunera il lavoro straordinario (art. 10 del c.c.n.l. del 1999), fatta eccezione di alcune voci.

39

39

RETRIBUZIONE OMNICOMPR.IVA: VOCI ESCLUSE

- A. ■ il compenso per gli incarichi di progettazione previsto dall'art. 18, I. n. 109 del 1994;
- B. il compenso per i professionisti legali previsto dall'art. 69, comma 2, d.P.R. n. 268 del 1987, confluito nell'art. 20 del c.c.n.l. 1 aprile 1999 e nell'art. 27 del C.c.n.l. 14 settembre 2000;
- C. il compenso per lo straordinario elettorale (art. 39, comma 2, c.c.n.l. 14 settembre 2000);
- D. i compensi Istat per prestazioni connesse ad indagini periodiche fuori dell'orario di lavoro (art. 14, comma 5, c.c.n.l. 1 aprile 1999);
- E. l'indennità di vigilanza (art. 35, c.c.n.l. del 14 settembre 2000);
- F. i compensi relativi alla partecipazione al gettito derivante dal recupero di evasione Ici (artt. 4, comma 3, e 8, comma 1, c.c.n.l. 5 ottobre 2001);
- G. i compensi per prestazioni straordinarie per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali (art. 40, c.c.n.l. 22 gennaio 2004).

40

40

PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE

retribuzione di posizione: è raggugiata a parametri oggettivi.

retribuzione di risultato: è corrisposta soltanto in esito ad una valutazione annuale positiva dei risultati raggiunti ed è calcolata in misura percentuale sulla retribuzione di posizione, entro il minimo ed il massimo fissati dal contratto collettivo.

Il lavoratore non ha quindi alcuna garanzia di corresponsione dell'intero trattamento accessorio.

41

41

PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE

La revoca della posizione determina la cessazione dell'erogazione di entrambe le voci, giacché il principio dell'irriducibilità della retribuzione non si estende alle indennità accessorie erogate, come nel caso in esame, a caratteristiche particolari o transitorie della retribuzione lavorativa

(**Cons. St, A.P., 11 dicembre 2006, n. 14**, che ha escluso l'applicazione del divieto di *reformatio in peius* alla retribuzione di risultato nonché alla parte variabile della retribuzione di posizione riconosciute ai dirigenti pubblici con rapporto di lavoro contrattuale).

42

42

PO ED ORARIO DI LAVORO ARAN RAL 612 DEL 5 GIUGNO 2011

- **E' possibile estendere la disciplina in materia di orario di lavoro dei dirigenti al personale incaricato di posizione organizzativa?**

43

43

PO ED ORARIO DI LAVORO ARAN RAL 612 DEL 5 GIUGNO 2011

- In relazione alla richiesta formulata, riteniamo utile chiarire che le clausole contenute nei contratti collettivi dell'area della dirigenza non possono essere estese anche al personale non dirigente; quest'ultimo, infatti, è destinatario di altre regole negoziali che potrebbero essere anche diverse da quelle prescritte per i dirigenti.
- Nel caso prospettato dell'orario di lavoro, dobbiamo rilevare che il personale incaricato delle posizioni organizzative, diversamente dai dirigenti, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, mentre non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire. ⁴⁴

44

PO ED ORARIO DI LAVORO ARAN RAL 612 DEL 5 GIUGNO 2011

- L'orario minimo settimanale, pertanto, deve essere soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.
- Il vigente contratto di lavoro, in particolare, non attribuisce né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto alla autogestione dell'orario settimanale consentita, invece, al solo personale dirigenziale.

45

45

PO ED ORARIO DI LAVORO ARAN RAL 613 DEL 5 GIUGNO 2011

Il dipendente incaricato di una posizione organizzativa può gestire il proprio orario di lavoro in modo flessibile, come i dirigenti, o è tenuto a rispettare le regole stabilite per tutti i dipendenti? In particolare, per posticipare il suo orario d'entrata deve farsi autorizzare?

46

46

PO ED ORARIO DI LAVORO ARAN RAL 613 DEL 5 GIUGNO 2011

- Il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore (mentre, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 e salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire). L'orario minimo settimanale deve essere soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

47

47

PO ED ORARIO DI LAVORO: ARAN RAL 613 DEL 5 GIUGNO 2011

- Il vigente CCNL non attribuisce, in particolare, né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto all'autogestione dell'orario settimanale, consentita, invece, al solo personale con qualifica dirigenziale. Pertanto, nel caso segnalato da codesto Comune, il dipendente potrà saltuariamente posticipare l'orario di entrata solo nei limiti consentiti dalla flessibilità oraria eventualmente vigente presso l'ente o chiedendo uno dei permessi brevi previsti dall'art. 20 del CCNL del 6.7.1995.

48

48

VUIOLAZIONE ORARIO DI LAVORO DEL PO: CONSEGUENZE

OBBLIGHI DI SERVIZIO: CCNL ART. 57, comma 3, lettera a): il dipendente deve «collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro»;

SANZIONI PER VIOLAZIONE DI OBBLIGHI DI SERVIZIO CCNL ART. 59, comma 3, lettera a), violazione disciplinare da inosservanza delle disposizioni di servizio in materia di orario di lavoro(salvo ipotesi più gravi)

49

LE PO ED ALCUNE POSIZIONI INTERPRETATIVE DELL'ARAN

50

50

RAL 290 5 GIUGNO 2011

- **In un ente con dirigenza è possibile il conferimento di un incarico di P.O. ad un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale?**
- Negli enti con dirigenza, resta confermata la assoluta incompatibilità di un rapporto di lavoro a tempo parziale con incarichi di P.O, con riferimento a tutte le diverse tipologie possibili.(lettere a), b) e c) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999).

51

51

CFL 49 3 APRILE 2019

- **Nel caso di utilizzo di un dipendente a tempo parziale, già titolare di una posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza ed al quale sia conferito un altro incarico di posizione organizzativa dall'ente che si avvale delle sue prestazioni, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.12004, trova ancora applicazione la disciplina del comma 5 del suddetto art.14 ("....Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.")?**

52

52

CFL 49 3 APRILE 2019

- In ordine a tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:
- - anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018;

53

53

CFL 49 3 APRILE 2019

- - infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004;
- - pertanto, anche nel caso in esame la disciplina applicabile deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

54

54

CFL 47 3 APRILE 2019

- **Un ente Parco può utilizzare a tempo parziale un lavoratore dipendente da altro ente, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004 e conferire allo stesso un incarico di posizione organizzativa, con le modalità definite dall'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018?**

55

55

CFL 47 3 APRILE 2019

- Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene necessario preliminarmente evidenziare che un ente di tale tipologia ente non possa avvalersi della disciplina dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004 in materia di personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione.
- Infatti, per espressa previsione delle parti negoziali (come si evince dalla formulazione della clausola negoziale: " 1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare.."), possono avvalersi di questa disciplina esclusivamente "gli enti locali".

56

56

CFL 47 3 APRILE 2019

- Per l'esatta definizione degli enti rientranti in tale nozione occorre fare riferimento all'art.2 del D.Lgs.n.267/2000.
- Conseguentemente, mentre un Comune può indubbiamente avvalersi del personale di un Parco, utilizzando le possibilità previste dall'art.14 del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei limiti ivi previsti, un Parco non può, invece, utilizzare personale di un Comune facendo riferimento alla medesima disciplina contrattuale.
- Per soddisfare le proprie esigenze organizzative ed operative, l'ente, potrebbe, eventualmente, valutare l'opportunità di fare ricorso ad una delle diverse forme di assegnazione temporanea previste dalla vigente normativa (ad esempio, il comando).

57

57

CFL 47 3 APRILE 2019

- Esclusa la possibilità del ricorso al citato art.14 del CCNL del 22.1.2004 nella fattispecie prospettata, non si pone neppure il problema della possibile applicazione dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 (possibilità di aumentare la retribuzione di posizione di una posizione organizzativa conferita ad un lavoratore utilizzato a tempo parziale e titolare di altro incarico di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza sino ad un massimo del 30% del valore della stessa.).

58

58

CFL 38 8 NOVEMBRE 2018

- **Può un ente decidere, autonomamente, di ridurre per un anno lo stanziamento delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art.15, comma 5, e dell'art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2017, per avvalersi della facoltà di incrementare, nello stesso anno, il Fondo delle risorse decentrate del personale, di cui all'art.15, comma 7, del medesimo CCNL del 21.5.2018? Successivamente, potrà ripristinare l'originario ammontare dello stanziamento di cui si tratta? Quale modello di relazioni sindacali è necessario rispettare?**

59

59

CFL 38 8 NOVEMBRE 2018

Relativamente a tale problematica, non sembrano sussistere impedimenti contrattuali a che un ente riduca per un periodo definito, ad esempio per un anno, lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, ampliando in tal modo le possibilità di incrementare, per quell'anno, le risorse del Fondo del personale (previo confronto sindacale, ai sensi dell'art.5, comma 2, lett.g), del CCNL del 21.5.2018 e utilizzando gli strumenti dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018).

60

CFL 38 8 NOVEMBRE 2018

- L'anno, successivo, invece, l'ente potrà ripristinare lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative, senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, come previsto dall'art.7, comma 3, lett. u), del CCNL del 21.5.2018.

61

61

CFL 38 8 NOVEMBRE 2018

Infatti, l'intervento della contrattazione integrativa, sulla base della formulazione testuale della disciplina contrattuale, deve ritenersi necessario solo nell'ipotesi di incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative che vada al di là dell'ammontare complessivo di quelle che, ai sensi dell'art.15, comma 5, e dell'art.67, comma 1 del CCNL del 21.5.2018, sono state originariamente stornate dal fondo nell'anno 2018 (anno di partenza del nuovo fondo ex art.67 del CCNL del 21.5.2018) e sono state vincolate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

62

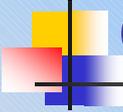
62



LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI. LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEL CCNL 21 MAGGIO 2018.

63

63



LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: art. 13

1. Gli enti istituiscono 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

64

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: art. 13

- **2.** Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:
 - presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
 - presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

65

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: art. 13

- **2.** Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:
 - presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
 - presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

66

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: art. 14

1. 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.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

67

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: ART 15 LA RETRIBUZIONE

- **1.** Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla **retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato**. Tale trattamento **assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario**.

68

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: ART 15 LA RETRIBUZIONE

- **2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.** Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

69

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: ART 15 LA RETRIBUZIONE

- **3.** Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
- **4.** 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 non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.**

70

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: ART 15 LA RETRIBUZIONE

- **5.** A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, **le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.**

71

LA DISCIPLINA DELLE
MANSIONI. LE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE NEL CCNL
21 MAGGIO 2018.
SINTESI.

72

72

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO: TRATTI SALIENTI

- **L'informativa ed eventuale confronto per:**
 - A. Criteri sul conferimento e revoca incarichi posizioni organizzative -Art. 5, c. 3, lett. d)
 - B. Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità- Art. 5, c. 3. lett. e)
 - C. La verifica (per gli Enti con dirigenza) dell'eventuale aumento delle risorse decentrate a seguito scorporo dalle risorse stabili consolidate degli importi per posizione e risultato delle PO, ora a carico del bilancio- Art. 5, c. 3. lett. g)

73

LE PO NEL NUOVO CONTRATTO

- **La contrattazione su:**

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa- Art. 7, comma 4, lett. v).

74



LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI

Con regolamento o altro atto di organizzazione, previa informativa ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, c.2, del contratto, bisogna stabilire i criteri per la nomina e revoca dei titolari di PO e la metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative tenendo conto dei seguenti disposti:

75



I PRESUPPOSTI PER L'AFFIDAMENTO 1

- Istituzione posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che implicano:
 - Svolgimento funzioni di direzione di unità di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - Svolgimento di attività ad alta professionalità comprese quelle che richiedono l'iscrizione in albi professionali, con elevata competenza specialistica attestata da titoli universitari o da rilevanti e consolidate esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

76

I PRESUPPOSTI PER L’AFFIDAMENTO

2

- Solo a dipendenti inquadrati in categoria D (Art. 13);
- Anche a dipendenti inquadrati in categorie B o C se la dotazione organica è priva di D (Art. 13);
- A dipendenti della sola categoria C se le altre D presenti non hanno le competenze professionali richieste e non sia quindi possibile attribuire loro un incarico ad interim (art. 17);
- Nell’ipotesi dell’art. 17 è possibile avvalersi della deroga una sola volta eventualmente prorogabile se nel frattempo è stata indetta selezione per copertura del D.

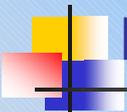
77

I REQUISITI PER L’AFFIDAMENTO

- Culturali;
 - Attitudinali;
 - Di capacità professionale;
- RAPPORTATI
- Alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

Stessa procedura anche per gli incarichi a categorie B o C.

78



DURATA DEGLI INCARICHI E REVOCA DEGLI STESSI

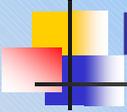
■ DURATA:

- Non superiore a 3 anni, rinnovabili per iscritto, previa determinazione dei criteri generali;

■ REVOCA:

- Ove intervengano mutamenti organizzativi o vi sia valutazione negativa della performance individuale (art. 14, c.3) ;

79



REVOCA: PRESUPPOSTI

L'art. 14, c.4, prevede che la valutazione annuale **non positiva** dei risultati ottenuti deve essere preceduta dal contraddittorio con l'interessato e tale procedura va osservata anche per le ipotesi del comma 3 (mutamenti organizzativi o **valutazione negativa** performance individuale);

Si ritiene che il contraddittorio **non** debba essere instaurato anche per i mutamenti organizzativi. Il richiamo al comma 3 sembra legittimare in sede di regolamentazione della performance una differenziazione tra:

- Valutazione negativa della performance individuale tale da determinare la revoca dell'incarico;
- Valutazione non positiva dei risultati annuali ma non al punto di sancire ipso iure la revoca dell'incarico.

80



DISCIPLINA TRANSITORIA

Gli incarichi già conferiti e ancora in corso proseguono o possono essere prorogati fino alla nuova disciplina e comunque fino ad un anno dall'entrata in vigore del nuovo contratto, ovvero fino al 21 maggio 2019.

Si ritiene che gli artt. 8 e segg. del CCNL 31.03.1999 che disciplinano la stessa materia, pur non essendo espressamente disapplicati, perderanno di efficacia a decorrere dall'applicazione dei nuovi criteri previsti dal nuovo contratto. Pertanto:

- a. Fino alla scadenza degli incarichi in essere e comunque non oltre il 21 maggio 2019 «sopravvivono» le disposizioni del vecchio contratto e i criteri ivi correlati;
- b. Dalla data della nuova disciplina regolamentare si applicheranno appieno gli artt. 13 e segg. del CCNL 21.05.2018.

81



LE DIFFERENZE CON LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO 1999

Rispetto al CCNL 31.03.1999:

- **Il limite massimo di durata degli incarichi scende da 5 a 3 anni;**
- **Le attività di staff, ricerca e studio ecc., non risultano riproposte nella nuova disciplina delle posizioni organizzative;**
- **Cambia la disciplina per il conferimento degli incarichi a ctg. B o C, ora possibile e a determinate condizioni anche con D in servizio;**
- **La formulazione dell'art. 17, 1° comma, del nuovo contratto («negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali... sono titolari di posizioni organizzative») sembra introdurre un automatismo di scelta laddove in tali strutture vi sia la presenza di una sola unità apicale**

82



LA PESATURA DELLE PO

Che cosa bisogna disciplinare?

Le indicazioni ci arrivano dall'art. 15, c.2, del nuovo contratto:

«2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della **complessità** nonché della **rilevanza** delle **responsabilità amministrative e gestionali** di ciascuna posizione organizzativa.

Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.»

83



COSA SI PESA?

non le persone ma le **funzioni** svolte da ciascuna posizione organizzativa.

- Nell'esperienza concreta di applicazione del vecchio CCNL 31.03.1999 si è assistito spesso alla determinazione dell'indennità di posizione sulla base della qualità dei titolari e non dei criteri oggettivi e generali pur formalmente adottati.

84



COME SI PESA?

- A. Svincolandosi da valutazioni personali
- B. Determinando il valore da attribuire alla funzione intesa come un insieme di attività, semplici o complesse, dalle quali si genera un prodotto e un risultato ovvero «posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di **prodotto** e di **risultato**». (Art. 13, c. 1).

85



VALUTAZIONE DEL VALORE DELLA FUNZIONE

- A. Complessità e rilevanza graduate alle correlative responsabilità amministrative e gestionali;
- B. Più complesse e rilevanti sono le attività della funzione quanto maggiori sono le responsabilità annesse.
- C. Si attribuisce quindi un valore numerico in scala crescente.

86

LA COMPLESSITA' E RILEVANZA DELLA FUNZIONE

Alcuni esempi

AMBITO FUNZIONE	PARAMETRI
COMPLESSITA'	Articolazione struttura
	Multidisciplinarietà (o professionalità)
	Variabilità assetto normativo
RILEVANZA	Trasversalità
	Rilevanza esterna

87

IPOTESI DI SCALA PREMIALE

AREA A	AREA B	AREA C
Struttura : p. da 1 a 5: 1. sufficiente. 2. discreto.- 3. buono. 4. distinto. 5 alta		
Professionalità: p. da 1 a 5: 1. sufficiente. 2. discreto. 3. buono. 4. distinto. 5 alta		
Variabilità normativa: p. da 1 a 5: 1. suff. 2. discreto. 3. buono. 4. distinto. 5 alta		
Trasversalità: p. da 1 a 5: 1. sufficiente. 2. discreto. 3. buono. 4. distinto. 5 alta		
Rilevanza esterna: p. da 1 a 5: 1. sufficiente. 2. discreto. 3. buono. 4. distinto. 5 alta		
Punteggio max: 25	Punteggio max :25	Punteggio max :25

88

IPOTESI DI SCALA PREMIALE

A 7 punti: € 5.000,00	Da 8 a 10 punti: € 6.000,00	Da 11 a 13 punti: € 7.000,00
Da 14 a 15 Punti: € 8.000,00	Da 16 a 17 punti: € 9.000,00	Da 18 a 19 punti: € 10.000,00
Da 20 a 21 punti: € 11.000,00	Da 22 a 23 punti: € 12.941,00	Da 24 a 25 punti: € 16.000

89

LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO: MODALITÀ DI CALCOLO

Ferme restando le regole del sistema di misurazione e valutazione della performance che sono imprescindibili, nel **contratto decentrato** si può stabilire:

- Che la retribuzione di risultato sia determinata applicando al punteggio di valutazione ottenuto la percentuale del 25% (quota massima assentibile);
- Che la retribuzione di risultato sia invece graduata per fasce secondo il sistema di valutazione adottato.
- In ogni caso il presupposto è aver ottenuto una valutazione positiva.

90