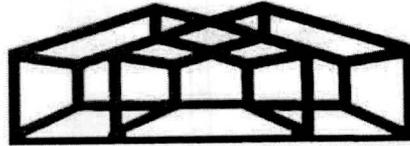


Acc 1



**Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare
ARCA SUD SALENTO
LECCE**

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

Approvato con Provvedimento dell'Amministratore Unico

n. _____ del _____

[Handwritten signature]
Dott. Direttore

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Art.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.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018.
2. I responsabili delle U. O. C. (unità operative complesse), individuate preventivamente secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative.

Art.2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle Posizioni Organizzative sono conferiti dai Dirigenti ai dipendenti di cat. D assunti a tempo pieno indeterminato.
2. Gli incarichi sono attribuiti annualmente per un periodo massimo di tre anni; il rinnovo deve essere adeguatamente motivato.
3. Nel conferimento dell'incarico si terrà conto dell'esperienza nell'area e nella qualifica di appartenenza, della professionalità acquisita e dei titoli di studio e professionali.
4. Gli incarichi possono essere revocati anche prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL 2018;
5. Il personale incaricato di P.O. è soggetto alla valutazione annuale sui risultati ottenuti nelle attività assegnate sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente. La valutazione positiva, dà diritto alla erogazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 2018.
6. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di U. O. C. si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3

Retribuzione di posizione per il Personale Categoria D.

1. Il trattamento economico accessorio del personale di cat. D incaricato di Posizione Organizzativa 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 lavoro straordinario.
2. L'importo della Retribuzione di Posizione è determinato in funzione della graduazione di ciascuna Posizione Organizzativa ed è erogato in tredici mensilità, sulla base delle disponibilità assegnate a tale compenso.

Art.4

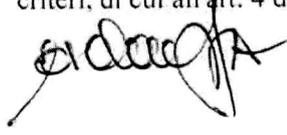
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Direttore Generale di concerto con i Dirigenti, sentito l'O. I. V. (Organismo Indipendente di Valutazione).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B).

Art.5

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. I Dirigenti conferiscono gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio atto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale. Previa presentazione di Curriculum-Vitae in formato Europeo dei candidati destinatari di incarico.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento,



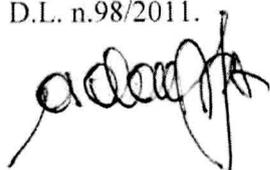
3. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che è stabilito nella misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim da erogare in aggiunta al risultato della posizione di cui si è titolari. L'importo residuo, non utilizzato, potrà incrementare le risorse destinate al risultato. Potranno essere attribuiti incarichi ad interim parziali, ma non più di due per la stessa U. O. C., stabilendo che in tal caso l'importo attribuito dovrà essere equamente ripartito tra gli incaricati.
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.
5. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le controdeduzioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 6

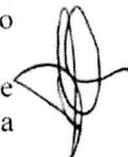
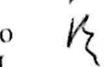
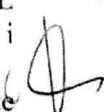
Valutazione annuale e retribuzione di Risultato

L'importo destinato alla retribuzione di risultato di ciascuna Posizione Organizzativa viene fissato nella misura del 15%, calcolato sulla retribuzione di posizione assegnata.

1. La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile:
 - a) Valutazione organizzativa rappresentata dal Grado di Raggiungimento degli Obiettivi assegnati alla P.O. (max 100 punti);
 - b) Valutazione individuale sulla base delle schede previste dal regolamento della performance (max 100 punti).
2. La titolarità della valutazione spetta al dirigente del settore interessato.
3. Il compenso sarà corrisposto agli incaricati:
 - a) in misura proporzionale al periodo dell'incarico;
 - b) in funzione del voto assegnato nella scheda annuale di valutazione, prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente. (regolamento della performance).
 - c) sulla base della valutazione organizzativa espressa dal Grado di Raggiungimento degli Obiettivi (G. R. O.) assegnato alla struttura dal Dirigente nella Relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione.
4. La retribuzione di risultato erogata ad ogni singolo incaricato non potrà essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione corrisposta per il periodo di durata dell'incarico, salvo riduzioni per la correlazione con altri compensi incentivanti percepiti.
5. Le riduzioni effettuate sulla retribuzione di risultato (frazioni di anno/ valutazione inferiore, ecc.) ritornano, automaticamente, nella disponibilità del Fondo dell'esercizio di riferimento e incrementano la parte variabile destinata al risultato.
6. Alle somme rivenienti dalla parte stabile del Fondo e destinate al risultato, sono aggiunte le ulteriori risorse variabili rivenienti da specifiche norme di legge e destinate dalla contrattazione all'incremento delle risorse del Fondo.
7. Per le risorse variabili che incrementano la parte variabile del Fondo si può fare riferimento ai compensi derivanti da specifiche norme di legge (art. 18 e 67 comma 3 del CCNL 21/5/2018). Assumono particolare rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - a) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della L. 449/1997 così come previste dall'apposto REGOLAMENTO approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 117 del 22.12.2010;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011.





8. L'aumento del Fondo, con le risorse variabili maturate nell'anno, avverrà in funzione delle norme contenute nei rispettivi regolamenti ed agli accordi sottoscritti dalla Delegazione Trattante, in conformità alla normativa vigente.
9. Così come disposto dall'art. 7 comma 4 lett. J, la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata – con le modalità fissate nell'allegato C – agli altri compensi incentivanti di cui all'art. 18, comma 1, lett. h (incentivi per funzioni tecniche e compensi professionali degli avvocati).
10. Per quanto non previsto, si richiamano gli artt. 18 e 67 comma 3 del CCNL 21/5/2018.

Art. 7

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale) ed al Grado di Raggiungimento degli Obiettivi G. R. O. (performance organizzativa).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è distribuita in misura direttamente proporzionale alla valutazione assegnata dal Dirigente con la scheda della **Performance Individuale**, ed in funzione del G. R. O. (grado di raggiungimento degli obiettivi) assegnato dal Dirigente al Responsabile di P.O. quale performance organizzativa e comportamento organizzativo.

Art. 8

Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contrattuali contenute in precedenti atti.
2. Per quanto qui non espressamente previsto trovano applicazione le disposizioni del C. C. N. L. 21.5.2018.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there are three distinct signatures stacked vertically. On the left side, there is a large, complex signature, and below it, the letter 'A' is written. In the center, there are several smaller initials and marks, including what appears to be a stylized 'E' and some scribbles.

Allegato A — Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative.

SCHEMA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
La Pesatura delle Posizioni Organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:		
PERSONALE ASSEGNATO ALLA STRUTTURA (n. risorse)	max punti 20	
COMPLESSITA' PROFESSIONALE DELLE FUNZIONI ASSEGNATE	max punti 20	
RESPONSABILITA' VERSO L'UTENZA (INTERNA ED ESTERNA)	max punti 20	
VARIABILITA' DEL SISTEMA NORMATIVO DI RIFERIMENTO	max punti 20	
PROFESSIONALITA' RICHIESTE	max punti 20	
Per ciascun criterio sono identificati i punteggi ai fini della pesatura.		
Il punteggio complessivo massimo, ottenibile è 100.		
PERSONALE : Punteggio massimo 20 punti		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
STRUTTURA SINO FINO A 2 DIPENDENTI	12 PUNTI	
STRUTTURA SINO A 3 DIPENDENTI	13-16 PUNTI	
OLTRE 3 DIPENDENTI O CON EVIDENTI CARENZE IN ORGANICO	17-20 PUNTI	0
COMPLESSITA' PROFESSIONALE: Punteggio massimo 20 punti		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
ESERCIZIO DI FUNZIONI IN AMBITO OMOGENEO	12 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI PROFESSIONALI SPECIFICHE (tecniche/informatiche/contabili/legali)	13-16 PUNTI	
ESERCIZIO DI FUNZIONI CHE RICHIEDONO PROFESSIONALITA' MULTIPLE	17-20 PUNTI	0
GRADO DI RESPONSABILITA' VERSO UTENZA (INTERNA/ESTERNA): Punteggio massimo 20 punti		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
ESERCIZIO DI FUNZIONI, CON ATTIVITA' PREVALENTE DI TIPO ADEMPIMENTALE	12 PUNTI	
FUNZIONI CHE SI CARATTERIZZANO PER FREQUENTI RELAZIONI CON UTENZA	13-16 PUNTI	
FUNZIONI CHE RICHIEDONO COSTANTI RELAZIONI CON ORGANISMI ESTERNI	17-20 PUNTI	0
GRADO DI VARIABILITA' DEL SISTEMA NORMATIVO DI RIFERIMENTO - MASSIMO 20 PUNTI		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
PREVALENTE STABILITA' NORMATIVA	12 PUNTI	
ELEVATA VARIABILITA' NORMATIVA	13-16 PUNTI	
ELEVATA VARIABILITA' NORMATIVA CHE RICHIEDE COSTANTE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	17-20 PUNTI	0
PROFESSIONALITA' RICHIESTE - MASSIMO 20 PUNTI		
INDICATORE	GRADUAZIONE	
COMPETENZE DI TIPO GENERICI	12 PUNTI	
ATTIVITA' CHE RICHIEDONO ESPERIENZA SETTORIALE	13-16 PUNTI	
ATTIVITA' CHE RICHIEDONO SPECIFICA PROFESSIONALITA' E/O SPECIFICO TITOLO DI STUDIO	17-20 PUNTI	0
PUNTEGGIO complessivo		0
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		0

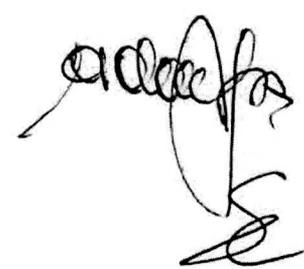
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, likely representing the officials involved in the evaluation process.

Allegato B — Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative.

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. - Min. € 5.000,00 Max € 16.000,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
punti 60	5.000,00
punti da 61 a 70	7.000,00
punti da 71 a 80	10.000,00
punti 81 a 90	13.000,00
punti 91 a 100	16.000,00

Qualora l'ammontare del fondo, al netto degli importi minimi accantonati per l'indennità di risultato, non dovesse essere sufficiente a coprire le attribuzioni di posizione rivenienti dalla valutazione preventiva delle fasce di appartenenza delle P.O., si appronterà un criterio di riduzione proporzionale delle indennità per adeguare i compensi alle limitazioni del fondo, precisando che la fascia minima non potrà essere inferiore ad € 5.000,00=.



**CORRELAZIONE TRA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO E INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**
(incentivi per funzioni tecniche e compensi professionali degli avvocati)

La correlazione tra incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche e Avvocatura) e retribuzione di risultato è stabilita nella misura di seguito indicata:

Fino ad € 1.000,00	decurtazione del 10%
Fino ad € 1.001,00 ad € 5.000,00	decurtazione del 30%
da € 5.001,00 ad € 10.000,00	decurtazione del 50%
oltre € 10.000,00	decurtazione del 70%

