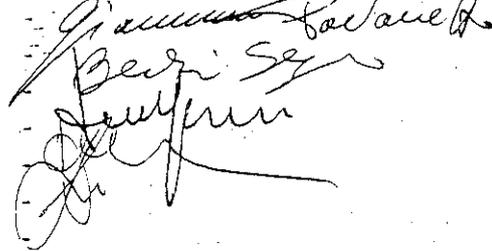


PROTOCOLLO DI CONCERTAZIONE IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(art.8 - 11 CCNL 31.03.1999)

L'anno 2001, il giorno VENTI del mese di LUGLIO sono presenti:

Per la delegazione di parte pubblica

per la Delegazione di parte sindacale



In riferimento all'oggetto:

Le parti concordano che le posizioni organizzative da individuare saranno rapportate alla complessità della struttura organizzativa e dei servizi erogati dall'Ente, anche alla luce della nuova dotazione organica e alla parziale riorganizzazione dei settori e servizi ad essa conseguenti.

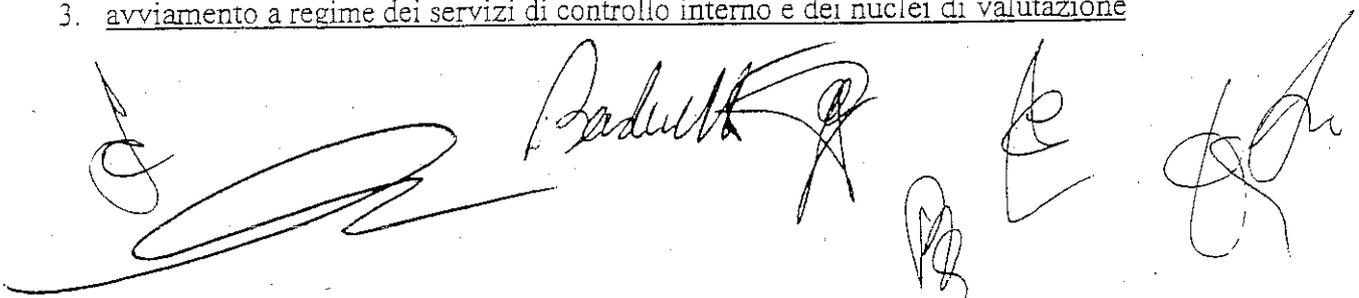
Superando lo schema gerarchico - piramidale, proprio di un'organizzazione strutturata per competenze, il nuovo modello sarà coerente ad un'organizzazione per processi, con una strutturazione flessibile, che preveda posizioni di coordinamento funzionale per aree omogenee. In tale quadro, a partire dalle posizioni dirigenziali, sarà operata una distribuzione delle competenze, da un lato, coerente con il modello organizzativo orientato ai risultati e, dall'altro, strutturata in modo tale da garantire la massima funzionalità nel controllo interno di gestione.

Considerato che, nella formazione delle scelte sulla quantificazione delle posizioni organizzative, nonché sulla conseguente graduazione delle relative funzioni, si dovrà tenere conto dell'incidenza delle risorse occorrenti, rispetto alle disponibilità complessivamente destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, sarà garantito il necessario equilibrio fra l'applicazione di questi istituti e la soluzione definita per l'area dirigenziale.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa quadriennale potrà opportunamente conciliare il vincolo della compatibilità dei costi, prevedendo una gradualità nella quantificazione delle retribuzioni di posizione.

Le parti concordano che la definizione delle posizioni organizzative si accompagni alla predisposizione da parte degli Enti delle seguenti innovazioni:

1. completa attuazione principi di razionalizzazione (separazione dei poteri, gestione delle risorse)
2. ridefinizione della struttura organizzativa attraverso la revisione del regolamento di organizzazione
3. avviamento a regime dei servizi di controllo interno e dei nuclei di valutazione



Al fine di individuare e graduare in modo trasparente le Posizioni Organizzative, si terrà conto dei seguenti criteri, con le percentuali seguenti. Il diverso peso dei suindicati criteri determinerà il valore economico delle retribuzioni di posizione.

Fattore di valutazione	Percentuale
Complessità	40 %
Responsabilità	40 %
Collocazione nella struttura	20 %

Al fine di rendere efficace il conferimento degli incarichi le parti concordano che per la determinazione degli stessi i criteri indicati dall'art.9 comma 2 del vigente CCNL (requisiti culturali posseduti, attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale) sono così delineati:

- per requisiti culturali si fa riferimento alle conoscenze praticate nell'attività quotidiana;
- per attitudini e capacità professionale si fa riferimento alle abilità e capacità verificate nell'attività lavorativa quotidiana;
- per esperienza acquisita si fa riferimento al curriculum professionale in analoghe posizioni lavorative.

Le parti riconoscono il valore "fiduciario" delle nomine a Responsabile di posizioni organizzative.

Seguono gli indicatori che compongono per ciascun fattore la valutazione della posizione.

FATTORE	INDICATORI
COMPLESSITA'	<p>Attività omogenee Grado di complessità dell'attività in rapporto alle tipologie di attività da svolgere Ampiezza dello spettro normativo Grado di complessità in relazione alla normativa di riferimento da osservare Turbolenza dello spettro normativo Grado di variabilità della normativa da osservare Complessità organizzativa della struttura gestita Livello di difficoltà nel coordinamento gestionale in riferimento all'eterogeneità di competenze gestite, all'autonomia dei centri decisionali ad essa sottoposti e agli strumenti di gestione utilizzati Interdisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni Grado di ampiezza e varietà delle conoscenze professionali e delle capacità relazionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni Complessità dei processi e delle procedure gestite Indica i percorsi procedurali complessi gestiti anche in relazione all'intersettorialità</p>
RESPONSABILITA'	<p>Responsabilità di supervisione e di coordinamento del personale Livelli di responsabilità sull'esecuzione dei compiti o sui risultati del personale diretto anche in relazione al numero di dipendenti appartenenti alla categoria D Responsabilità verso l'esterno Profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione verso l'esterno anche in relazione al numero di uffici rivolti all'esterno e al numero e qualità di consulenze esterne richieste od attivabili Responsabilità verso l'interno Responsabilità di risultato rispetto agli obiettivi assegnati Quantificazione delle risorse finanziarie assegnate con PEG Somma delle risorse finanziarie (entrata/uscita) affidate in gestione. Grado di discrezionalità e innovazione Grado di autonomia nella definizione delle metodologie di attuazione degli obiettivi e livello di innovazione delle procedure richiesto e possibile Grado di rischio connesso alle funzioni Rischi connessi all'espletamento delle funzioni sotto il profilo della responsabilità di tipo penale, contabile, amministrativo e civile;</p>

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	<p>Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente Indica lo spessore della posizione organizzativa sulla base della sua allocazione nell'ambito dell'organigramma dell'Ente con riferimento sia al livello di apicalità sia alla natura dei compiti finali o strumentali e delle attribuzioni</p> <p>Livello di strategia tecnico – funzionale direttamente gestito Grado di coinvolgimento nell'azione strategica dell'Ente in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate e di specifici risultati tecnico funzionali richiesti</p> <p>Livelli di coordinamento diretto Grado di complessità del coordinamento in relazione alla quantità e posizione professionale del personale da dirigere</p> <p>Grado di intercambiabilità con altro incaricato Indica la possibilità di sostituzione del Responsabile sulla base del grado di diffusione delle conoscenze necessarie</p> <p>Partecipazione ad organi collegiali o monocratici per attività di supporto e/o di consulenza Grado di apporto, assorbimento e coinvolgimento richiesto in attività proprie nell'ambito funzionale di altri Organi istituzionali</p> <p>Relazioni attivate o attivabili Grado e tipologie di relazioni con altri settori-servizi dell'Ente e con l'apparato politico-istituzionale</p>
---	--

In caso di assenza temporanea il titolare della posizione organizzativa sarà sostituito dal rispettivo Dirigente e, per ulteriori evenienze, sulla base delle regole già codificate.

A regime la posizione organizzativa ha durata annuale e scadenza al 31 dicembre, può essere rinnovata o revocata prima della scadenza, ed è sottoposta a valutazione annuale, che, in caso di esito positivo, dà luogo alla corresponsione di un'indennità di risultato.

In sede di prima applicazione la posizione organizzativa conferita potrà avere una durata inferiore all'anno.

La singola posizione organizzativa, in base ai criteri di cui sopra, e nei contingenti fissati dal presente accordo, viene conferita dal Dirigente competente.

Su queste basi si conviene circa l'opportunità di conferimento della suddetta posizione, di massima, alle seguenti figure, con i compensi a fianco indicati (per tredici mensilità e al lordo delle ritenute di legge):

Numero	Settore	Retribuzione di Posizione	Retribuzione di risultato
1	3°	16.000.000	4.000.000
2	4°	16.000.000	4.000.000
2	5°	16.000.000	4.000.000
1	7°	16.000.000	4.000.000
1	6°	12.500.000	2.500.000
2	1°	10.500.000	1.500.000
1	3°	10.500.000	1.500.000

L'importo annuo da destinare alla remunerazione delle posizioni organizzative come sopra individuate, comprensivo di oneri riflessi, viene quantificato in complessive L. 234.000.000 (di cui L. 171.000.000 per competenze, 48.000.000 per oneri riflessi e 15.000.000 per irap).

Le parti si riservano di verificare, se del caso e con cadenza annuale, l'applicazione e l'opportunità di eventuali modifiche al presente protocollo.

Letto, approvato e sottoscritto

Dichiarazione aggiunta della CGIL

Il rappresentante territoriale CGIL Gioglio Corso chiede che venga verbalizzata la seguente dichiarazione.

La CGIL auspica che la spesa inerente alle posizioni organizzative non vada ad incidere sul fondo consolidato e che, se del caso, per il riferimento dei recensori messi a disposizione si provveda eventualmente alla riduzione del numero dei dirigenti.

Ad integrazione del complesso dei criteri per l'individuazione di dette posizioni deve esservi anche quello dell'autonomia, con collegamento al sistema relazionale.

Gaetano Palanetto
Berto Gioglio