



## Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

**Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N° 20 del 07/05/2019**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE CRITERI GENERALI DI ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, REVOCA, PESATURA E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE.

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **sette** del mese di **maggio** alle ore **16:30**, in Breno (BS), previa notifica degli inviti personali e con l'osservanza di tutte le formalità prescritte dallo Statuto e dalle vigenti leggi vennero oggi convocati a seduta i componenti del Consiglio di Amministrazione del Consorzio dei Comuni BIM di Valle Camonica:

All'appello risultano:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Funzione</b>	<b>P</b>	<b>A</b>
VALZELLI OLIVIERO	PRESIDENTE	X	
BOTTANELLI IDA	Consigliere	X	
TESTINI MAURO	Consigliere		X

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1

Partecipa all'adunanza **il Segretario Dott. Bernardi Marino**, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti **Il Presidente Oliviero Valzelli** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:** APPROVAZIONE CRITERI GENERALI DI ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, REVOCA, PESATURA E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE.

---

## **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

RICHIAMATO il CCNL del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali 2016-2018, stipulato in data 21 maggio 2018, che ridefinisce l'istituto delle posizioni organizzative;

CONSIDERATO in particolare che il predetto CCNL:

- all'articolo 14, comma 1, dispone che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti previa determinazione dei criteri generali da parte degli enti;
- all'articolo 15, comma 4, prevede che gli enti definiscano i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
- all'articolo 13, comma 3 stabilisce che gli incarichi di posizione organizzativa, già conferiti o ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del predetto CCNL 2016-2018;

ATTESO che, al fine di definire il nuovo assetto delle posizioni organizzative, sono stati elaborati i criteri generali per l'istituzione, il conferimento, l'eventuale revoca e la pesatura, nonché i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

PRECISATO che su tali criteri è stato svolto il confronto con la parte sindacale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2016-2018, in quanto:

- con lettera prot. n. 663 del 18/04/2019 è stata trasmessa alle parti sindacali la bozza dei criteri generali di cui trattasi, ai fini dell'informazione preventiva;
- non è pervenuta richiesta di ulteriore confronto nel termine stabilito;

RITENUTO pertanto di approvare i criteri generali per l'istituzione, il conferimento, l'eventuale revoca e la pesatura, e i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato, allegati alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi dagli aventi titolo ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 - comma 1 - del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

## **DELIBERA**

- 1.** di dare atto della parte narrativa del presente deliberato, che qui si intende interamente riportata e trascritta;
- 2.** di approvare i criteri generali per l'istituzione, il conferimento, l'eventuale revoca e la pesatura, e i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato, allegati alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3.** di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, al fine di dare corso con tempestività ai successivi adempimenti relativi all'area delle posizioni organizzative;
- 4.** Di specificare che avverso il presente provvedimento è ammesso il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia entro e non oltre 60 gg. dall'ultimo di pubblicazione all'albo pretorio on-line o, in alternativa, al Capo dello stato entro 120 gg.

**\*\*\***

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente

**IL PRESIDENTE**  
Oliviero Valzelli

**IL SEGRETARIO**  
Dott. Bernardi Marino



# Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

**Allegato alla Proposta N° 21 di deliberazione al Consiglio di  
Amministrazione**

**Servizio: DIRETTORE GENERALE**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE CRITERI GENERALI DI ISTITUZIONE,  
CONFERIMENTO, REVOCA, PESATURA E RISULTATO DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

(art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Marino Bernardi / INFOCERT SPA, Responsabile del Servizio DIRETTORE GENERALE, in relazione alle competenze di cui dall'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione, esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica degli atti ed assume, se presente, il relativo impegno di spesa come specificato all'interno della proposta, ai sensi dell'art. 183 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Breno, lì 06/05/2019

**Il Direttore Generale**

Marino Bernardi / INFOCERT SPA



# Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

**Allegato alla Proposta N° 21 di deliberazione al Consiglio di  
Amministrazione**

## **SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO**

**OGGETTO :** APPROVAZIONE CRITERI GENERALI DI ISTITUZIONE,  
CONFERIMENTO, REVOCA, PESATURA E RISULTATO DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE

## **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

(art. 49, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Mario Sala / INFOCERT SPA, Responsabile del servizio Economico Finanziario, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile come previsto dall'art. 49, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Breno, lì 07/05/2019

**Il Responsabile del Servizio**

Mario Sala / INFOCERT SPA



# Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

**Allegato alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N° 20 del 07/05/2019**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE CRITERI GENERALI DI ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, REVOCA, PESATURA E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE.

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

(Art. 124 – comma 1 - D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Copia della presente deliberazione viene in data odierna pubblicata ai sensi dell'art. 124, secondo comma del D.Lgs. 267/2000 per quindici giorni consecutivi, sul sito informatico *www.bimvallecamonica.bs.it* ai sensi dell'art. 132, primo comma della L. 69/2009.

Breno, 09/05/2019

Il Segretario Generale  
Marino Bernardi / INFOCERT SPA



---

## **CRITERI GENERALI PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, L'EVENTUALE REVOCA E LA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE**

### **1. Criteri per l'istituzione delle posizioni organizzative**

Dal punto di vista contrattuale si prevedono le seguenti possibili tipologie di posizioni organizzative, in linea col nuovo CCNL delle Funzioni Locali 2016-2018 (artt. 13, 14, 15, 17 e 18), ovvero posizioni caratterizzate da:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolari 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 oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

L'elemento comune alle ipotesi sopra citate è costituito dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Alla luce di queste considerazioni si assumono i seguenti criteri sottesi all'individuazione delle posizioni:

- la complessità;
- la professionalità;
- la strategicità rispetto all'entità, alla complessità, alla varietà delle funzioni dell'Ente ed agli indirizzi politico – strategici;
- la responsabilità ed autonomia organizzativa e gestionale.

L'identificazione delle posizioni organizzative deve quindi discendere dalla necessità di creare unità / strutture organizzative che possiedano dette caratteristiche.

La **complessità** si considera riconducibile in particolare a:

- complessità del contesto delle relazioni (struttura del contesto e del quadro normativo, processi e caratteristiche quali-quantitative delle relazioni);
- disomogeneità e variabilità delle funzioni amministrative;
- quadro dei vincoli e delle responsabilità da governare;
- pressioni di carattere ambientale e legate alla dinamica della domanda.

La **professionalità** risponde:

- all'esigenza di presidio da parte di una figura dotata di idonee competenze professionali, necessarie per lo svolgimento del ruolo (competenze/ esperienze/ requisiti o titoli necessari per l'efficace copertura del ruolo).

La **strategicità** può essere ricondotta ai seguenti elementi, anche considerati disgiuntamente:

- il presidio da parte della posizione di aspetti prioritari del programma dell'amministrazione;
- l'influenza della posizione sui risultati complessivi dell'ente;
- il presidio da parte della posizione di obiettivi e funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'ente;
- l'esercizio di un ruolo di rilievo all'interno di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati.

La **responsabilità ed autonomia organizzativa e gestionale** è riconducibile a:

- numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire;
- tipologia e ampiezza della delega.

## **2. Il processo di definizione dell'area delle posizioni organizzative**

### **a) Definizione dei criteri generali**

Il Consiglio d'Amministrazione approva i criteri generali di istituzione e revoca delle posizioni organizzative, di pesatura delle posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta ed elevata responsabilità e i criteri per la valutazione delle prestazioni del personale in posizione organizzativa.

## **b) Definizione dell'area delle posizioni organizzative**

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Segretario, procede ai sensi del Regolamento degli uffici e dei servizi all'istituzione dell'area delle posizioni organizzative, individuandone il numero complessivo e la collocazione nella struttura organizzativa.

## **3. Criteri per il conferimento degli incarichi**

L'incarico di posizione organizzativa è conferito a personale dipendente inquadrato in categoria D, fatte salve le disposizioni particolari introdotte dall'art. 17 del CCNL delle Funzioni Locali 2016-2018.

Gli incarichi sono conferiti con decreto del Presidente, sentito il Segretario, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

Il personale destinatario degli incarichi è individuato tenendo conto, in ragione della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, dei requisiti posseduti: culturali, attitudinali, di capacità ed esperienza professionale.

## **4. I criteri per la revoca delle posizioni organizzative**

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:

1. In seguito a modifiche organizzative e all'applicazione di un nuovo modello organizzativo con la connessa ricollocazione di funzioni (accorpamenti, divisione di funzioni, spostamenti di competenza) che incide sull'attività oggetto di posizione organizzativa;
2. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (ovvero non raggiungimento della soglia minima di accesso al sistema premiale);
3. nel caso di reiterata inosservanza delle direttive;
4. in seguito alla soppressione o comunque al venir meno delle funzioni attribuite alla posizione.

La revoca dell'incarico, previo contraddittorio previsto dall'articolo 14 del CCNL 21 maggio 2018, comporta la perdita dell'indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alla funzione della categoria e del profilo di appartenenza.

Al fine del contraddittorio, è necessario che il dipendente:

- sia precedentemente informato della motivazione per la quale si intende revocare la posizione;
- sia formalmente convocato da parte del Presidente e del Segretario con un congruo preavviso di almeno 15 giorni di calendario. In caso di giustificato impedimento il dipendente può chiedere un rinvio di non oltre 7 giorni.

Durante il contraddittorio si acquisiscono le dichiarazioni del dipendente, il quale può farsi assistere nella procedura da persona di sua fiducia.

## **5. Metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative**

### **a) Criteri di analisi delle posizioni organizzative**

La pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata mediante un metodo di valutazione strutturato ed esplicitato preventivamente.

Il metodo di pesatura prevede che ciascuna posizione organizzativa sia analizzata ed indirettamente comparata con le altre, sulla base di una serie di riferimenti (categorie e fattori di valutazione) ritenuti idonei a rendere conto degli elementi costitutivi e delle criticità delle posizioni, rilevanti ai fini della graduazione delle medesime.

In particolare, ciascuna categoria è articolata in uno o più fattori, secondo la rilevanza che si ritiene di attribuire a ciascuna di esse.

A ciascuna categoria è inoltre associato un peso, al fine di calibrare in ordine di rilevanza i vari fattori di pesatura considerati. Il peso assegnato ad alcune categorie è diversificato fra le due tipologie di PO (a e b del paragrafo 1), al fine di ponderare l'incidenza delle varie categorie di fattori.

Il valore massimo complessivo dei pesi attribuiti alle categorie è 50.

In analogia ai criteri identificativi delle posizioni organizzative, le categorie per la pesatura sono le seguenti:

- la complessità relativa al presidio della posizione;
- la professionalità e le competenze ritenute necessarie per l'efficace copertura della posizione;
- la strategicità della posizione;
- la responsabilità organizzativa, gestionale, di firma.

## b) Pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

In base ai criteri sopra descritti, la graduazione della rilevanza di ciascuna posizione organizzativa è pertanto effettuata con la seguente metodologia:

	<b>Fattori</b>	<b>Peso categorie</b>
<b>Complessità relativa al presidio della posizione</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Quadro delle relazioni interne ed esterne</li><li>2. Quadro normativo e contesto di riferimento</li><li>3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile</li><li>4. Disomogeneità delle funzioni</li><li>5. Caratteristiche d e i processi operativi</li></ol>	<b>Peso 20</b>
<b>Professionalità</b>	Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	<b>Peso 5</b> Differenziazione del peso per le PO di tipologia b): 10
<b>Strategicità della posizione</b>	Rilevanza istituzionale e tecnico – strategica	<b>Peso 10</b>
<b>Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perimetro della delega di funzioni attribuite</li><li>2. Delega di firma</li><li>3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori</li></ol>	<b>Peso 15</b> Differenziazione del peso per le PO di tipologia b): 10

Il *grado di autonomia* delle posizioni organizzative è ritenuto un fattore di individuazione delle stesse e non rappresenta un elemento di differenziazione, in quanto ritenuto basilare e deve pertanto emergere da quanto indicato dal decreto di istituzione delle PO.

La pesatura viene effettuata dall'OIV /Nucleo di Valutazione, supportato dal Segretario.

Per ciascuna categoria sopra riportate viene individuato il grado di riferimento per la posizione organizzativa in analisi, cui corrisponde il peso assegnato.

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da MARINO BERNARDI, OLIVIERO VALZELLI e stampato il giorno 13/05/2019 da Genziani Ivonne.

La sommatoria dei pesi di tutte le categorie attribuirà a ciascuna posizione un punteggio che stabilirà la collocazione in una fascia di appartenenza predeterminata.

### **c) Collocazione in fasce per il riconoscimento dell'indennità di posizione**

La definizione del valore economico corrispondente alle fasce viene proposto dall'OIV/Nucleo di Valutazione, sulla base delle disponibilità economiche dell'ente, al Presidente e al Consiglio d'Amministrazione.

In funzione degli attuali contenuti del CCNL in vigore è possibile individuare un'articolazione di fasce di graduazione cui possono corrispondono valori economici differenziati che ricoprono tutto il range possibile da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00.



---

## **CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito un incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente. La retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite presso l'ente) è correlata alla valutazione concernente i seguenti ambiti:

- a) performance organizzativa di Ente, ovvero obiettivo/i validi per tutta l'Amministrazione;
- b) performance organizzativa del Settore (obiettivi individuali);
- c) comportamento organizzativo dell'incaricato, rispetto ai quali si andrà a sviluppare una specifica scheda individuale.

### **a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

Relativamente a tale fattore di valutazione - in una coerente visione unitaria del ciclo della performance - viene fatto riferimento al raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione a tutto l'ente.

### **b) PERFORMANCE DI SETTORE (obiettivi individuali)**

La performance individuale dell'incaricato di posizione organizzativa è valutata attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e degli indicatori di performance del settore.

Ai fini della misurazione della performance individuale verrà individuato dall'Amministrazione un numero di obiettivi correlati al Documento Unico di Programmazione e al PEG/Piano Performance.

Potranno essere, altresì, assegnati obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante.

Ai fini della ponderazione preventiva dovranno essere individuate pesature degli obiettivi presentati attribuendo livelli di difficoltà identificati come:

- a) alto
- b) medio
- c) basso

L'OIV/Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica e monitoraggio rispetto ai criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione.

### **c) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO**

Si tratta della valutazione inerente le competenze professionali e manageriali richieste per lo svolgimento delle funzioni assegnate.

E' basata sui seguenti elementi:

1. Sapere applicato: composto dallo sviluppo delle conoscenze necessarie e dall'applicazione delle conoscenze acquisite;
2. Competenze relazionali: qualità delle relazioni interne ed esterne;
3. Motivazione e valutazione dei collaboratori assegnati.

### **TABELLA PUNTEGGI DA ATTRIBUIRE**

La valutazione di risultato sarà attribuita secondo le seguenti proporzioni:

- Performance organizzativa (di ente): 10% del punteggio;
- Performance individuale (di settore): 60% del punteggio;
- Comportamento organizzativo: 30% del punteggio.

In mancanza di obiettivi di performance organizzativa di ente, la percentuale degli altri due indicatori sarà incrementata a 65% e 35%.

Relativamente, infine, alle dinamiche inerenti le azioni in materia di Trasparenza e Anticorruzione, il Segretario Generale dell'ente dovrà segnalare eventuali criticità della posizione organizzativa

rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza, che potranno determinare una contrazione di punti sul risultato.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata, attraverso:

a) un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario;

oppure

b) con riferimento a classi di merito correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.

La valutazione complessiva inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non darà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.