

*Area Affari Generali e Comuni – Fondo di Rotazione
Ufficio Trattamento Economico, Contrattuale, Giuridico e Matricolare*

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 681 del 11-08-2025

Oggetto: Approvazione del Fondo Risorse Decentrate ai sensi del C.C.R.L. comparto non dirigenziale della Regione Sicilia 2019/2021 per l'anno 2025. – Impegno di spesa Euro 704.711,66. -

**PROPOSTA
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

VISTI:

- l'art. 100 e 101 del CCRL 2019/2021 del personale non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10 recanti "Costituzione del Fondo Risorse Decentrate" e "Integrazione del Fondo risorse decentrate";
- la Deliberazione del Commissario Straordinario n. 26 del 30/05/2025 "Approvazione Bilancio di previsione per il triennio 2025/2027";

CONSIDERATO:

- che si tratta di adempimento obbligatorio in applicazione delle vigenti norme di legge e delle disposizioni del CCRL 2019/2021;
- che occorre impegnare le somme entro l'anno, atteso il carattere obbligatorio dell'adempimento, tenuto conto che l'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 prevede che "Le Pubbliche Amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti";
- che la consistenza economica del FO.R.D. 2025 è stata determinata secondo quanto stabilito dalle norme contrattuali di riferimento secondo la seguente tabella:

Costituzione Fondo Risorse Decentrate 2025	
FO.R.D. 2024	665.590,72
Integrazione del Fondo art. 101 punto 1 (€ 50,00 x 225 unità in servizio al 31/12/2018)	11.250,00
Integrazione del Fondo art. 101 punto 2 (incremento 0,22% monte salari 2018 art. 6 comma 1 L.R. 1/2024)	11.460,43
Incremento art. 100 comma 3. C) (R.I.A. da pensionati 2024)	6.609,05
Incremento art. 100 comma 3. C) (I.A. da pensionati 2024)	9.801,46
Determinazione FO.R.D. artt. 100 e 101 C.C.R.L. 2019/2021	704.711,66

- che la consistenza economica complessiva derivante dall'integrazione delle economie di cui al FO.R.D. 2024 previste dall'art. 102 del C.C.R.L. 2019/2021 è la seguente:

Economie su quote Performance 2024 (Art. 102 comma 6)	19.817,28
Economie Posizioni Organizzative 2024 (Art. 102 comma 5)	417,55
Economie su straordinario 2024 (Art. 102 comma 5)	11.146,91
FO.R.D. 2025	736.093,40

- che l'Ente e le OO.SS. in ottemperanza alle previsioni normative, hanno sottoscritto la prevista contrattazione decentrata in data 02 luglio 2025, giusta ipotesi di contratto integrativo decentrato con relativa disciplina sugli incarichi di Posizione Organizzativa, allegata alla presente determinazione per farne parte integrante, con la quale si è provveduto ad approvare il progetto di utilizzazione del FO.R.D. 2025 di cui al seguente prospetto:

Accantonamenti FO.R.D. 2025		
	FO.R.D. 2025	736.093,40
Progressioni Economiche Orizzontali maturate (Art. 102 comma 1)		43.167,94
Posizioni Organizzative annualità precedenti (Art. 102 comma 1)		22.082,45
TOTALE NETTO FO.R.D. PER CONTRATTAZIONE		670.843,01

Utilizzo FO.R.D. 2025		
	Risorse nette FO.R.D. 2025	670.843,01
Art. 102 comma 2 a)	Indennità di funzione (All. B)	11.484,00
Art. 102 comma 2 a)	Indennità di specifiche responsabilità (All. B)	46.600,00
Art. 102 comma 2 b)	Compensi lavoro straordinario	140.000,00
Art. 102 comma 2 d)	Tratt. Econ. Posizioni Organizzative (Art. 19 comma 3)	13.917,55
	Totale da destinare alla performance	458.841,46
Art. 102 comma 4	Performance organizzativa	321.189,02
Art. 102 comma 4	Performance individuale	137.652,44

- che con successivo provvedimento verrà determinata, ai fini dell'erogazione a saldo dei premi relativi alla performance 2025, l'approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance 2025" del personale E.S.A. e di assegnazione delle premialità ai sensi dell'art 102 comma 4 del C.C.R.L. 2019/2021";

RITENUTA:

- la necessità di impegnare le somme entro l'anno, atteso il carattere obbligatorio dell'adempimento, tenuto conto che l'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 prevede che "Le Pubbliche Amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti";

TENUTO CONTO:

- che l'ipotesi di contratto integrativo decentrato del 02/07/2025 è stato regolarmente trasmesso al Collegio Straordinario dei Revisori dei Conti, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 11 comma 1 del C.C.R.L. 2019/2021 e che sullo stesso non sono stati forniti rilievi in merito al documento trasmesso;

PROPONE

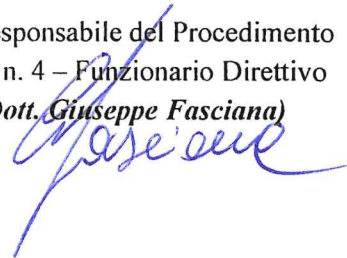
per quanto sopra indicato che qui si intende ripetuto e trascritto, ai sensi e per gli effetti delle norme, disposizioni e contratti vigenti in materia:

- di approvare il Fondo per l'anno 2025 determinato in Euro 704.711,66 (*Settecentoquattromilasettecentoundici/66*);
- di impegnare la somma di Euro 932.988,91, di cui Euro 704.711,66 per il FO.R.D. 2025 ed Euro 228.277,25 per gli oneri riflessi, sui seguenti Capitoli di Spesa nella gestione del bilancio di previsione dell'Ente di Sviluppo Agricolo per il triennio 2025/2027:

- Cap. 27 Euro 704.711,66;
- Cap. 28 Euro 168.376,76;
- Cap. 44 Euro 59.900,49;

La presente determinazione sarà trasmessa dall'Ufficio Organi Amministrativi agli Uffici di competenza per gli atti conseguenziali.

Il Responsabile del Procedimento
P.O. n. 4 – Funzionario Direttivo
(Dott. *Giuseppe Fasciana*)



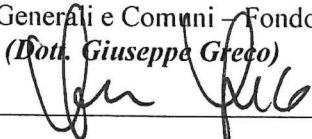
Allegato alla Proposta del responsabile della Determina N. _____ del _____

Oggetto: Approvazione del Fondo Risorse Decentrate ai sensi del C.C.R.L. comparto non dirigenziale della Regione Sicilia 2019/2021 per l'anno 2025. – Impegno di spesa Euro 704.711,66. -

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

- ☒ POSITIVO
☐ NEGATIVO

Il Dirigente *ad interim*
Area Affari Generali e Comuni – Fondo di rotazione
(Dott. Giuseppe Greco)



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

- ☒ POSITIVO

ATTO : ID 21374
IMPEGNO : Cap 245 251441
SUBIMPEGNO ~ 285 : 251412
 ~ 445 : 251413

- ☐ NEGATIVO

ENTE SVILUPPO AGRICOLI
UFFICIO BILANCIO

Il Dirigente
del Servizio Economico-Finanziario
(Dr. Giuseppe Muscarella)



IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la L.R. n.21 del 10/08/1965 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO lo statuto dell'Ente approvato con D.P.R.S. del 21/01/66 n. 108/A registrato alla Corte dei Conti il 13/08/1966, reg. 1, foglio 75;

VISTA la L.R. n. 4 del 16/04/2003 art. 54 comma 3;

VISTA la L.R. n. 17 del 28.12.2004 art. 44;

VISTA la L.R. n.19 del 23.12.2005;

VISTO l'Art. 10 del Regolamento di Organizzazione dell'Ente approvato con deliberazione n. 170/C. ad A. del 19/06/2012;

VISTA la nota prot. 38979 del 10/12/2012 del Servizio Vigilanza Enti con la quale, a seguito dell'approvazione con Deliberazione della Giunta di Governo Regionale n. 400 del 12/10/2012, è stata comunicata l'esecutività della Deliberazione n. 170/C.ad Acta del 19/06/2012;

VISTA la Determina Commissariale n. 03 del 17/03/2025 con la quale il Commissario Straordinario dell'Ente conferisce al Dott. Mario Candore - Dirigente di terza fascia del ruolo unico della dirigenza dell'Amministrazione regionale - l'incarico di Direttore Generale dell'Ente di Sviluppo Agricolo secondo le procedure attuative ex art. 44, comma 4, L.R. del 28/12/2004 n. 17;

VISTA la Delibera Commissariale n. 22 del 30 maggio 2025, con la quale il Commissario Straordinario dell'Ente, ratifica la determina sopra citata;

VISTA e condivisa la proposta del Responsabile del Procedimento;

VISTO il parere di Regolarità Tecnica;

Ritenuta la propria competenza

DETERMINA

per quanto sopra indicato che qui si intende ripetuto e trascritto, ai sensi e per gli effetti delle norme, disposizioni e contratti vigenti in materia:

di approvare il Fondo per l'anno 2025 determinato in Euro 704.711,66 (Settecentoquattromilasettecentoundici/66);

- di impegnare la somma di Euro 932.988,91, di cui Euro 704.711,66 per il FO.R.D. 2025 ed Euro 228.277,25 per gli oneri riflessi, sui seguenti Capitoli di Spesa nella gestione del bilancio di previsione per il triennio 2025/2027:

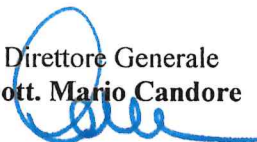
Cap. 27 Euro 704.711,66;

Cap. 28 Euro 168.376,76;

Cap. 44 Euro 59.900,49;

La presente determinazione sarà trasmessa dall'Ufficio Organi Amministrativi agli Uffici di competenza per gli atti conseguenziali.

Direttore Generale
Dott. Mario Candore



**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO
PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (Fo.R.D.)
ANNO 2025**

Il giorno 02 luglio 2025 alle ore 9,30 giusta Convocazione Prot. n. 19272 del 28.06.2025, in presenza presso la sede dell'Ente di Sviluppo Agricolo in Palermo ha avuto luogo l'incontro tra:

Amministrazione dell'Ente di Sviluppo Agricolo, nella persona del Direttore Generale Dott. Mario Candore

e

le OO.SS. firmatarie del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico-economico 2019/2021 rappresentate come da elenco sotto indicato.

Al termine dell'incontro le parti come sopra indicate:

VISTO il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui art. 1 della L.R. 10/2000, Triennio giuridico ed economico 2019/2021 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 55 del 13 dicembre 2024 Parte I – S.O. n. 2 di seguito denominato CCRL; sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Decentrato concernente l'utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate (Fo.R.D.) per l'anno 2025.

Per l'Ente di Sviluppo Agricolo:

Il Direttore Generale Dott. Mario Candore

e per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL - Sig. Lipari;

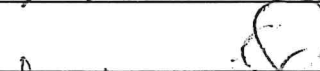
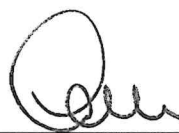
CISL - Sig. Graziano ;

UIL - Rag. Vaglica;

UGL – Sig. Cassibba;

Cobas - Sig. Scaturro e Dott. Marino;

Sadirs - Sig. Guccione e Dott. Romeo;



IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (Fo.R.D.) ANNO 2025

VISTO il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui art. 1 della L.R. 10/2000, Triennio giuridico ed economico 2019/2021 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 55 del 13 dicembre 2024 Parte I – S.O. n. 2 di seguito denominato CCRL;

CONSIDERATA la necessità di procedere, in sede di contrattazione decentrata, alla definizione dell'utilizzo del Fo.R.D. 2025 secondo quanto disposto dall'art. 102 del CCRL vigente;

CONSIDERATO che la dotazione del Fo.R.D. 2025 per il personale del comparto non dirigenziale dell'Ente è così determinata:

Costituzione Fondo Risorse Decentrate 2025	
FO.R.D. 2024	665.590,72
Integrazione del Fondo art. 101 punto 1 (€ 50,00 x 225 unità in servizio al 31/12/2018)	11.250,00
Integrazione del Fondo art. 101 punto 2 (Incremento 0,22% monte salari 2018 art. 6 comma 1 L.R. 1/2024)	11.460,43
Incremento art. 100 comma 3. C) (R.I.A. da pensionati 2024)	6.609,05
Incremento art. 100 comma 3. C) (I.A. da pensionati 2024)	9.801,46
Determinazione FO.R.D. artt. 100 e 101 C.C.R.L. 2019/2021	704.711,66
Economie su quote Performance 2024 (Art. 102 comma 6)	19.817,28
Economie Posizioni Organizzative 2024 (Art. 102 comma 5)	417,55
Economie su straordinario 2024 (Art. 102 comma 5)	11.146,91
FO.R.D. 2025	736.093,40

Accantonamenti FO.R.D. 2025	
FO.R.D. 2025	736.093,40
Progressioni Economiche Orizzontali maturate (Art. 102 comma 1)	43.167,94
Posizioni Organizzative annualità precedenti (Art. 102 comma 1)	22.082,45
TOTALE NETTO FO.R.D. PER CONTRATTAZIONE	670.843,01

e che le risorse da utilizzare, comprensive delle economie previste dall'art. 102 commi 5-6 del CCRL, ammontano complessivamente ad **Euro 670.843,01**;

viene stipulata la presente ipotesi di accordo da sottoporre al controllo del Collegio Straordinario dei Revisori dei Conti, ai sensi delle disposizioni vigenti

CGIL-FP



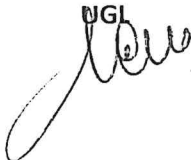
CISL-FP



UIL-FP



UGL



CODAS/CODIR



S.A.Di.R.S.



ART. 1

1. Il Contratto ha validità sino al 31/12/2025; resterà comunque in vigore fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, fatto salvo l'aggiornamento dello stanziamento secondo le disposizioni eventualmente sopravvenute.
2. Il presente Contratto entra in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva.

ART. 2

La dotazione del Fo.R.D. 2025 per il personale a tempo indeterminato dell'Ente, è definita in **Euro 670.843,01** ed è ripartita secondo la seguente tabella:

Utilizzo FO.R.D. 2025		
	Risorse nette FO.R.D. 2025	670.843,01
Art. 102 comma 2 a)	Indennità di funzione (All. B)	11.484,00
Art. 102 comma 2 a)	Indennità di specifiche responsabilità (All. B)	46.600,00
Art. 102 comma 2 b)	Compensi lavoro straordinario	140.000,00
Art. 102 comma 2 d)	Tratt. Econ. Posizioni Organizzative (Art. 19 comma 3)	13.917,55
	Totale da destinare alla performance	458.841,46
Art. 102 comma 4	Performance organizzativa	321.189,02
Art. 102 comma 4	Performance individuale	137.652,44

ART. 3

Per il personale a tempo indeterminato le parti concordano:

1. di assegnare per le indennità di funzione previste dall'allegato "B" del CCRL Euro 11.484,00 così suddivise:

Art. 102 comma 2 a)	Indennità di funzione All. "B" CCRL 2019/2021	Note specifiche
n. 1 Consegretario	€ 3.300,00 pari ad € 275,00 mensili	Giusto O.d.S. n. 91 del 31/08/2021
n. 1 Vice consegnatario	€ 1.650,00 pari al 50% di € 275,00 mensili	Giusta Determinazione D.G. n. 295 del 30/12/2020
n. 1 Economo	€ 3.300,00 pari ad € 275,00 mensili	Giusta Determinazione del D.G. n. 07 del 15/02/2021
n. 1 Vice economo	€ 1.650,00 pari al 50% di € 275,00 mensili	
n. 1 Autista	€ 1.584,00 pari ad € 132,00 mensili	
TOTALE	11.484,00	

2. di assegnare per le indennità di specifiche responsabilità previste dall'allegato "B" del CCRL Euro 46.600,00 così suddivise:

Art. 102 comma 2 a)	Indennità di specifiche responsabilità All. "B" CCRL 2019/2021	Note specifiche
Funzionari	4x2.800,00 = 11.200,00 5x2.400,00 = 12.000,00 8x2.000,00 = 16.000,00	Funzionari/Assistenti indicati dal D.G. su segnalazione dei Dirigenti delle Aree/Servizi dell'Ente ai quali in riferimento ai carichi di lavoro assegnati prevedono l'assunzione di specifiche responsabilità
Assistenti	3x1.600,00 = 4.800,00	
Coadiutori	2x1.300,00 = 2.600,00	Coadiutori indicati dal D.G. su segnalazione dei Dirigenti delle Aree/Servizi dell'Ente ai quali sono affidati incarichi di responsabilità in applicazione di specifiche disposizioni di legge
TOTALE	46.600,00	

CGIL-FP

CISL-FP

UIL-FP

UGL

CODAS/CODIR

S.A. Di.R.S.

3. di assegnare per la retribuzione di lavoro straordinario un budget pari ad Euro 140.000,00 considerate le esigenze legate alle attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, alla necessità di garantire la continuità di svolgimento dei servizi all'utenza, dei servizi istituzionali e di quelli di supporto;
4. di assegnare l'importo annuo di Euro 13.917,55 (oltre quanto accantonato in osservanza dell'art. 102 c. 1 del CCRL pari ad Euro 22.082,45) per un totale complessivo di Euro 36.000,00 per le posizioni organizzative così distinte:

Posizioni Organizzative già assegnate

- P.O. 1 – Presidenza
- P.O. 3 – Direzione Generale
- P.O. 4 – Area Affari Generali - Gestione risorse umane
- P.O. 5 – Servizi allo Sviluppo
- P.O. 6 – Area Affari Generali – Ufficio Legale
- P.O. 7 – Area Affari Generali – Fondo di Rotazione
- P.O. 8 – Servizio Patrimonio – Uffici Provinciali
- P.O. 9 – Servizio Patrimonio – Riforma Agraria
- P.O. 10 – Servizio Meccanizzazione

Posizioni Organizzative da assegnare

- P.O. 11 – Servizio Economico-Finanziario

che in osservanza dell'art. 19 comma 2 e 3 il trattamento economico viene definito e condiviso secondo quanto disciplinato dalla Disciplina sugli incarichi di Posizione Organizzativa redatto dall'Ente allegato al presente contratto di cui ne costituisce parte integrante.

ART. 4

che le somme da destinare alla remunerazione della "Performance 2025" pari ad Euro 458.841,46 sono così ripartite:

- Euro 321.189,02, pari al 70% delle risorse, alla remunerazione della "performance organizzativa";
- Euro 137.652,44, pari al 30% delle risorse, per la remunerazione della "performance individuale" a seguito delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente di Sviluppo Agricolo.

ART. 5

1. Il presente contratto si applica al personale del comparto non dirigenziale dell'Ente di Sviluppo Agricolo con rapporto a tempo indeterminato;
2. Le risorse accantonate previste dal presente contratto dovranno essere utilizzate esclusivamente per il perseguimento delle finalità ivi indicate e nel rispetto delle norme contrattuali.
In nessun caso le suddette risorse potranno essere distratte per scopi diversi, né potranno essere destinate alla remunerazione di altre prestazioni;
3. Non si darà luogo all'erogazione dei compensi ai dipendenti che siano incorsi nell'irrogazione a titolo definitivo di sanzioni disciplinari superiori alla multa prevista dal vigente CCRL o che si trovino in stato di sospensione cautelare del servizio, sia in forma obbligatoria che facoltativa;

CGIL-FP



CISL-FP



UIL-FP



UGL



CODAS/CODIR



S.A.Di.R.S.



4. Le risorse eventualmente non utilizzate per le finalità indicate nel presente contratto sono riassegnate ad incremento del Fo.R.D. della successiva annualità, come previsto dal vigente CCRL;
5. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato si fa riferimento al vigente CCRL;
6. Il presente contratto unitamente ai prospetti allegati (che costituiscono parte integrante del contratto) siglata dalle parti sarà trasmessa al Collegio Straordinario dei Revisori dei Conti per il previsto controllo;
7. Il presente contratto diventerà efficace trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo con successiva determinazione di impegno delle somme a valere sugli esercizi 2025.

Firmato:

per l'Ente di Sviluppo Agricolo:

Il Direttore Generale – Dott. M. Candore



per le Organizzazione Sindacali:

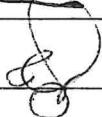
CGIL - Sig. Lipari



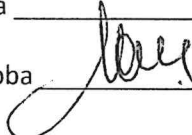
CISL - Sig. Graziano



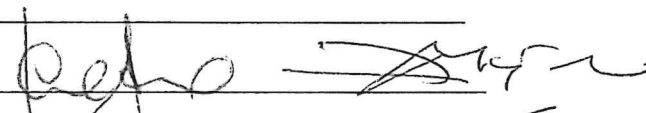
UIL - Rag. Vaglica



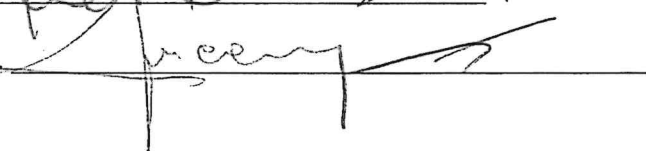
UGL – Sig. Cassibba



Cobas - Sig. Scaturro e Dott. Marino



Sadirs - Sig. Guccione e Dott. Romeo





DISCIPLINA SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**AGGIORNAMENTO AL C.C.R.L. DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE DELLA
REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA L.R. 10/2000
TRIENNIO GIURIDICO ED ECONOMICO 2019/2021
ART. 19 C. 2 LETT. B)**

**CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E
SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

criteri generali per il conferimento e la revoca

L'istituzione delle posizioni organizzative deve avvenire con riferimento a posizioni di lavoro che presentino le caratteristiche della particolare complessità ed elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. In alternativa, l'istituzione di posizioni organizzative può riguardare attività ad alto contenuto professionale per le quali è richiesta una elevata competenza specialistica (maturata o mediante titoli di livello universitario o attraverso rilevanti e consolidate esperienze professionali, in posizioni di responsabilità o di alta qualificazione professionale), che deve essere verificata in sede di conferimento attraverso l'esame del curriculum.

I criteri generali devono da un lato dettagliare, per ciascuna posizione organizzativa istituita, i requisiti culturali, le attitudini, la capacità professionale e l'esperienza acquisita, e dall'altro considerare la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare.

Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto:

- delle funzioni e 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 dell'Area dei Funzionari in possesso dei titoli per l'accesso all'Area EP;
- gli esiti delle valutazioni individuali in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di posizione di cui all' art. 19 comma 3 del CCRL vigente.

Graduazione della retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa

Metodologia

L'articolo 19, secondo comma, del CCRL prevede che la graduazione delle posizioni organizzative avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.

Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione. Tale operazione deve tenere conto della particolare complessità e autonomia connesse alla direzione dell'Unità organizzativa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione educativa o rilevanti esperienze professionali.

L'ipotesi delineata considera il percorso logico-procedimentale di seguito illustrato

❖ Primo passaggio

Sono considerate le P.O. da conferire sulla base degli strumenti di macro-organizzazione in essere.

È individuato il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione in base a quanto

disposto in applicazione della disciplina normativa e contrattuale.

Il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina di CCRL vigente art. 19 comma 3 secondo punto (euro 5.000), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle P.O.

È determinata la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

❖ Secondo passaggio

Sono considerate le caratteristiche fondamentali di ogni posizione di lavoro, come definita dall'articolo 19 del CCRL, avente rilevanza tale da legittimare il conferimento di P.O.

In relazione a ciascun criterio di valutazione individuato dall'Amministrazione è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi appresso).

I punteggi relativi a ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O.

È effettuata la parametrizzazione di ciascun punteggio totale rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando il peso specifico di ciascuna.

Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna P.O., il suo peso specifico è parametrato al budget residuo calcolato sopra, risultato che è quindi aggiunto al valore minimo di euro 5.000.

Esempio

<u>Primo passaggio</u>
- budget assegnato alla retribuzione di posizione: 58.500 euro
- posizioni da attribuire: n. 9;
- valore complessivo minimo (vcm): euro 5000 * 9 = 45.000
- budget residuo: euro 13.500.
<u>Secondo passaggio</u>
Ad ogni posizione si attribuiscono punteggi legati ai seguenti parametri:
1) trasversalità: da 1 a 10;
2) complessità operativa e organizzativa: da 1 a 10;
3) attività soggette a rischio/contenzioso: da 1 a 8;
4) responsabilità finanziaria: da 1 a 5;
5) strategicità: da 1 a 3 (in alternativa, per Aree/Servizi con dirigenza: delega funzioni dirigenziali: da 0 a 3)
La somma dei punteggi complessivamente assegnati a tutte le 9 P.O. è 185.
Alla P.O. "XY" è assegnato un punteggio totale di 34. Il suo peso specifico è pari a $34/185 = 0,184$.
L'importo della sua retribuzione di posizione è pari ad euro $(0,184*13.500)+5.000 = 7.481,08$.

Criteri di valutazione

Al fine di orientare l'attività volta alla graduazione della retribuzione di posizione, si esemplificano i concetti legati ai criteri di valutazione sopra menzionati:

trasversalità (*complessità relazionale*): riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;

1) **complessità operativa ed organizzativa**: riguarda per un verso la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O.: la composizione va valutata sotto l'aspetto della numerosità dei dipendenti assegnati e della qualificazione con riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari, con conseguente complessità gestionale. Per altro verso viene considerata la complessità dei processi decisionali riferita sia ai passaggi procedurali, che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

2) **attività soggette a rischio/contenzioso**: per quanto riguarda l'aspetto del rischio occorre fare riferimento al Piano Anticorruzione adottato dall'Ente. Con riguardo al contenzioso viene valutata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti;

3) **responsabilità finanziaria**: è considerata la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa;

per le aree/Servizi privi di figure dirigenziali

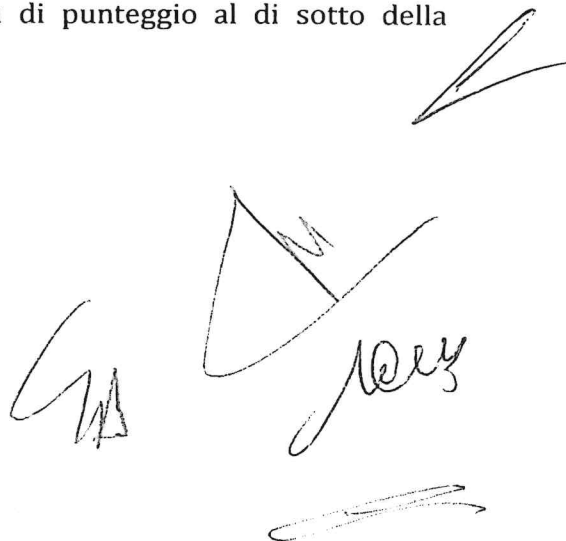
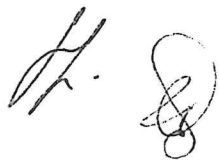
4) **strategicità** (*responsabilità organizzativa di mandato*): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

oppure per le Aree/Servizi con figure dirigenziali

5) **deleghe di funzioni dirigenziali**: è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni (eventualmente) delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

Eventuale correttivo

Allo scopo di evitare l'appiattimento delle retribuzioni di posizione, tanto più significativo in presenza di limitate risorse disponibili, può essere opportuno adottare un criterio correttivo consistente nell'individuazione di una soglia di punteggio al di sotto della quale è assegnato il valore minimo (euro 5.000).



Allegati

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'A' followed by a series of loops and a final flourish.A small, circular handwritten signature in black ink, consisting of a single, continuous loop.A handwritten signature in black ink, starting with a large 'S' followed by a few loops.A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'F' followed by a few loops.A handwritten signature in black ink, consisting of a single, continuous, slightly curved line.

Mod. A - Criteri di graduazione

Modello descrittivo dei criteri di valutazione della P.O.

Criteri di valutazione - punteggi				
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Per le Aree/Servizi figure dirigenziali Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)
1-10	1-10	1-8	1-5	1-3
Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").	Sono considerate: A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli: - da n. ... dipendenti assegnati: p. 1-3;	Sono considerati: A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT: 1) per attività esposte a rischio basso p.1; 2) per attività esposte a rischio medio p.2; 3) per attività esposte a rischio alto p.3. B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la	E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa. Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi. Sono considerate differenzialmente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale.	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato. Livello 1: i processi e le attività gestite implicano assunzione un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione; Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

[Handwritten signatures and initials]

con altre strutture organizzative interne p.1-3;	B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività. Sono individuati i seguenti livelli:	rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso p. 1-5.
Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni p. 4-6;	1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 1) 2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 2 a 3) 3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (p. da 4 a 5).	
Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni p. 6-10.		
Per le Aree/Servizi figure dirigenziali Deleghe di funzioni dirigenziali 0-3 E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Livello 0: non sono delegate dirigenziali; Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario; Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto; Livello 3: le funzioni delegate comportano provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti.		

In relazione alle posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente riconosce (*oppure* può riconoscere) un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (cioè p.10).



per



Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.

Area:
Denominazione della Posizione Organizzativa:
Composizione della P.O.: N. Dipendenti assegnati

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede 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, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

Posizione Organizzativa _____ : comprende le attività relative a: _____

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati; A) i processi richiedono l'attività di dipendenti, che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio; B) che riguardano la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate.	
Attività soggette a rischio/contenzioso	In relazione al PTPCT si considerano i seguenti livelli di esposizione a rischio: 1) attività esposta a rischio basso; 2) attività esposta a rischio medio; 3) attività esposta a rischio alto. In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso.	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	E' considerata la rilevanza del budget gestito/assegnato a livello di entrata di spesa. Sono considerate differentemente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale.	
Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	I processi e le attività gestite assumono un rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	
Delega di funzioni dirigenziali	Le funzioni delegate comportano /non comportano provvedimenti finali a rilevanza esterna.	

IL DIRIGENTE

Punteggio totale _____