

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DEL N. 16 DEL 13 MAGGIO 2019

OGGETTO: SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'anno DUEMILADICIANNOVE, addì 13 del mese di MAGGIO alle ore 17.00, convocato con appositi avvisi, si è riunito il CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE presso LA SALA RIUNIONI della sede legale in Domodossola, via Mizzoccola 28, e fatto l'appello nominale risultano:

	PRESENTE	ASSENTE
VANNI GIORGIO	X	
ZOLDAN RAFFAELLA	X	
LEO ROSANNA	X	
MARRAS GIUSEPPE	X	X
NAPOLI STEFANIA	X	
SPADONE LUIGI		X
TOTALE	4	2

Risultano assenti giustificati i Componenti MARRAS Giuseppe e SPADONE Luigi. Assiste il Segretario dell'Ente - Direttore FERRARI Mauro.

Il dottor VANNI GIORGIO nella sua qualità di PRESIDENTE assume la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta, invitando il Consiglio di Amministrazione a deliberare in merito all'oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
(Giorgio VANNI)

IL SEGRETARIO
(Mauro FERRARI)

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio,

che la presente Deliberazione è stata affissa all'Albo Ufficiale del C.I.S.S. per quindici giorni consecutivi a partire dal _____ ai sensi art. 124 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.,

IL SEGRETARIO
(data) _____

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

che la presente Deliberazione è stata trasmessa con lettera n. _____ del _____ al CO.RE.CO. per il controllo

☐ su iniziativa del Consiglio di Amministrazione

☐ a richiesta dei Consiglieri
IL SEGRETARIO
(data) _____

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva in data _____
☐ decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo;

☐ perchè dichiarata immediatamente eseguibile

☐ decorsi 30 giorni dalla ricezione dell'atto, dei chiarimenti o degli atti integrativi richiesti senza che il CO.RE.CO. abbia comunicato il provvedimento di annullamento

☐ avendo il CO.RE.CO. comunicato di non aver riscontrato vizi di legittimità

IL SEGRETARIO
(data) _____

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE composta di n. fogli con n. pagine utilizzate.

IL SEGRETARIO
(data) _____

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Richiamati

- Le Deliberazioni del Consiglio d'Amministrazione n. 4 del 28/01/2019, avente ad oggetto "Istituzione di posizioni di lavoro che richiedono elevata responsabilità di prodotto e di risultato" e n. 15 del 13/05/2019, avente ad oggetto "Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni Organizzative";
 - l'articolo 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale del comparto Funzioni locali stipulato in data 21/05/2018;
 - il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3 del 28/01/2019;
- vista la proposta di "Sistema premiale delle Posizioni Organizzative", formulata dal Direttore e dal Nucleo di Valutazione Bertocchi dott. Marco, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera a);

preso atto che le Organizzazioni Sindacali e la RSU sono state informate ai sensi degli articoli 4 e 7, comma 4, lettera v) del CCNL sopra richiamato con nota protocollo n. 4000/2019, e che in data odierna si è svolta la contrattazione sul tema ed è stato dato parere positivo al documento in parola;

acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità amministrativa e tecnica espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D. L.vo n. 267/2000, come modificato dall'art. 3, co.1 lett. b) del D.L. 174/2012, convertito con L. n. 213/2012 e dell'art. 147 bis, introdotto dall'art. 3, co. 1, lett. d) del medesimo Decreto n. 174/2012;

acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo n. 267/2000, come modificato dall'art. 3, co.1 lett. b) del D.L. 174/2012, convertito con L. n. 213/2012 e dell'art. 147 bis, introdotto dall'art. 3, co. 1, lett. d) del medesimo Decreto n. 174/2012

Con voti unanimi espressi nei modi di legge

D E L I B E R A

Per le motivazioni espresse in parte in preambolo e che qui si intendono integralmente riportate, quanto appresso:

1. di approvare il "Sistema premiale delle Posizioni Organizzative", così come proposto dal Direttore e dal Nucleo di Valutazione Bertocchi dott. Marco e allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera a).

Il Presidente invita i presenti a votare l'immediata esecutività del provvedimento e,

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, come sopra costituito,

riconosciuta l'urgenza di provvedere;

Con votazione unanime espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

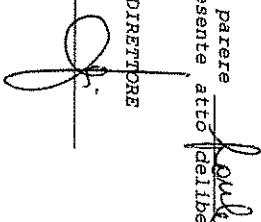
DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario esprime parere favorevole sul presente atto deliberativo, sotto il profilo della regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO

Il sottoscritto Direttore esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica del presente atto deliberativo, in relazione alle proprie competenze.

IL DIRETTORE



Sistema premiale delle Posizioni Organizzative

SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE-----	3
2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE -----	4

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE

Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.

Il **sistema premiale** è costituito dall'insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance. In particolare, detta le regole che raccordano il grado di performance conseguita con la retribuzione di risultato correlata.

Il sistema premiale è definito nel rispetto dei principi generali di selettività e merito e dei criteri generali definiti nei contratti collettivi nazionali vigenti. In particolare:

1. le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
2. è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'ente;
3. il sistema premiale deve garantire che ad una significativa differenziazione dei giudizi di valutazione della performance, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il budget complessivo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene definito annualmente dalla Consiglio di amministrazione, 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.

Il **premio individuale potenziale** spettante a ciascun titolare di posizione organizzativa è suddiviso in relazione alla **complessità della posizione** assegnata, come quota proporzionale all'importo della retribuzione di posizione spettante.

Il Sistema di misurazione e valutazione dell'ente chiarisce che la valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 6 a 10.

Sulla base di tali assunti la **retribuzione di risultato** delle posizioni organizzative verrà attribuita secondo i criteri della seguente tabella:

Punteggio	Retribuzione di risultato
Punteggio < 6	Zero
Punteggio = 6	40% del premio individuale potenziale
Punteggio >6 <= 7,5	65% del premio individuale potenziale
Punteggio >7,5 <= 8,5	85% del premio individuale potenziale
Punteggio >8,5	100% del premio individuale potenziale