

DEFINIZIONE CRITERI PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso:

- che l'articolo 11 del CCNL del 31/03/1999 dispone che:
I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 introdotto dalla L. 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.
- che l'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 ora trasfuso nell'art. 109, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000, stabilisce che: "Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione".
- che l'art. 8 del CCNL del 31/03/1999 dispone che:
 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza;
 2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.
- che l'art. 9 del CCNL del 31/03/1999 dispone che:
 1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
 2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed 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 della categoria D;
 3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;

Visto l'articolo 50, comma 10, del D.lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che: *"Il Sindaco e il presidente della provincia nominano i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuiscono e definiscono gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli articoli 109 e 110, nonché dai rispettivi statuti e regolamenti comunali e provinciali"*;

Preso atto che spetta dunque al Sindaco l'attribuzione degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative previa determinazione di criteri generali da parte degli enti. La materia non rientrando tra le competenze del consiglio, né tra quelle dei dirigenti spetta alla Giunta;

Visto l'art. 10 del CCNL del 22/1/2004 il quale stabilisce che:

"Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL";

Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti:

- a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente;

Considerato che per il conseguimento del programma di governo dell'ente non ritiene necessario mantenere le alte professionalità di seguito elencate:

- specialisti portatori di competenze elevate ed innovative acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente;

Considerato, invece, che sussistono all'interno dell'ente posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa ed alle quali è stata attribuita dal Sindaco la Posizione Organizzativa con scadenza 05/08/2017;

Preso atto che una volta istituite le Posizioni organizzative bisogna attribuire loro un peso in base al ruolo organizzativo ricoperto all'interno dell'Ente sulla base di criteri predeterminati. Si potranno avere così, posizioni organizzative più o meno pesanti, eventualmente ricondotte a fasce di punteggio, cui corrispondono valori economici diversi;

Sulle posizioni organizzative pesate, il Sindaco viene invitato a:

- a) Attribuire ai responsabili delle strutture apicali le posizioni organizzative corrispondenti in base all'art. 15 del CCNL del 22/1/2004;
- b) Rinnovare le altre posizioni organizzative;

Dato atto che:

- a) l'incarico di posizione organizzativa è a tempo determinato e nelle more dell'analisi della struttura organizzativa affidata alla Ditta Daisen non potrà superare il 30/10/2017;
- b) gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;

Ritenuto, nelle more dell'analisi della struttura organizzativa affidata alla Ditta Daisen, di stabilire i seguenti criteri per la pesatura delle posizioni organizzative e quelli per la loro attribuzione;

A) CRITERI PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEI RESPONSABILI DI SETTORE

a. Risorse umane assegnate: Esprime in termini quantitativi il peso del coordinamento gestionale delle risorse umane.

Oltre le 6 unità:.....punti10

Tra le 4 e le 6:..... punti 7

Sotto le 4 unità:.....punti 3

- b. Risorse finanziarie assegnate: Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione**
superiore a € 1.000.000,00:..... punti 10
da 500.000,00 a € 1.000.000,00:..... punti 6
fino a € 500.000,00:.....punti 3
- c. Complessità organizzativa della struttura coordinata: Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento della Struttura**
Struttura con almeno 3 uffici:..... punti 10
Struttura con almeno 2 uffici:..... punti 6
Struttura con un ufficio:..... ,punti 3
- d. Rilevanza strategica della Posizione: Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della Posizione e degli atti cui collabora.**
E' responsabile di istruttorie in atti strategici o compie attività strategiche per l'ente:..... punti 10
Contribuisce all'istruttoria di atti o attività strategici per l'ente oppure è responsabile di istruttoria di atti rilevanti per l'Ente:..... punti 8
Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'ente:..... punti 4
- e. Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione: Esprime il grado di complessità (gestionale; organizzativo; progettuale) richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti la posizione:**
punti 10.....ottima
punti 6 buona
punti 3sufficiente
- f. Rilevanza dei rapporti e della Visibilità esterna: Evidenzia la rilevanza degli interlocutori esterni con i quali si intrattengono i rapporti necessari per lo svolgimento della propria attività; dell'impatto esterno dei provvedimenti adottati; e/o la numerosità dei contatti e rapporti con l'esterno e/o delle iniziative di comunicazione inerenti l'attività:**
punti 10.....ottima
punti 6 buona
punti 3sufficiente
- g. Tipologia dei processi: Evidenzia il livello di standardizzazione dei processi gestiti.**
I principali processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività:... punti 10
I principali processi su cui opera la posizione sono in parte standardizzati: punti 7
I principali su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati: punti 4
- h. Attività d'equipe: esprime il livello di impegno richiesto alla posizione nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici o il livello di pericolosità nello svolgimento del compito**
attività di partecipazione di rilevante entità o pericolosità:..... punti 10
attività di partecipazione di media entità o pericolosità:punti 6
attività di partecipazione di modesta o pericolosità:punti 3
- i. Attività formative e/o di Aggiornamento necessarie all'assolvimento delle funzioni assegnate: esprime l'esigenza della formazione come costante necessaria per l'assolvimento delle funzioni e del ruolo ricoperto**
attività formative costanti:..... punti 10
attività formative limitate: punti 6
attività formative occasionali: punti 3
attività formative non significative: punti 1

l) **Responsabilità esterne : esprime il grado di responsabilità della posizione, verso soggetti esterni all'ente**

Responsabilità penali:punti 10

Responsabilità contabili - amministrative- civili:..... punti 5

TOTALE PUNTI ASSEGNABILI N. 100

Valore posizione in relazione ai punti ottenuti:

da 80 a 100 punti € 12.911

da 60 a 79 punti € 11.000

da 39 a 59 punti € 9.000

CRITERI PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO

Complessità organizzativa (punteggio da 1 a 31)

Da valutare in relazione a:

a) **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:**

Laurea specialistica con abilitazione o scuola universitaria o iscrizione in albi professionali: punti... 10

Laurea specialistica senza abilitazione:punti... 7

Laurea triennale:punti...3

b) **lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza:**

Valutazione Alta:..... fino a punti 7

Valutazione Media:.....fino a punti 3

Valutazione Bassa:..... fino a punti 1

c) **necessità di competenze innovative o che necessitino di un continuo aggiornamento:**

Valutazione Alta:..... fino a punti 7

Valutazione Media:.....fino a punti 3

Valutazione Bassa:..... fino a punti 1

d) **Responsabilità dei procedimenti complessi e rischio connesso alle funzioni gestite**

Valutazione Alta:..... fino a punti 7

Valutazione Media:.....fino a punti 3

Valutazione Bassa:..... fino a punti 1

TOTALE PUNTI ASSEGNABILI N. 31

Valore posizione in relazione ai punti ottenuti:

da 23 a 31 punti € 9.000,00.=

da 15 a 22 punti € 5.700,00.=

sotto i 15 punti € 5.200,00.=

Ai Vice Capi Settore verrà assegnata un'indennità di posizione aggiuntiva di € 500,00.=;

Preso atto che ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000 sulla proposta sottoposta alla Giunta Comunale per la presente deliberazione ha espresso parere favorevole:

- Il Segretario Generale in base alla regolarità tecnica;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

- a) di approvare, nelle more dell'analisi della struttura organizzativa affidata alla Ditta Daisen, i criteri di pesatura delle posizioni organizzative;
- b) di stabilire che per il conseguimento del programma di governo dell'ente non si ritiene necessitino figure di "Alte Professionalità" di cui all'art. 10 del CCNL del 22/01/2004;
- c) di stabilire che sulle posizioni organizzative pesate, il Sindaco è invitato a:
 - attribuire ai responsabili delle strutture apicali le posizioni organizzative corrispondenti in base all'art. 15 del CCNL del 22/1/2004;
 - rinnovare le altre posizioni organizzative;
- d) l'incarico di posizione organizzativa è a tempo determinato e, nelle more dell'analisi della struttura organizzativa affidata alla Ditta Daisen, non potrà superare il 30/10/2017;
- e) gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;
- f) di dichiarare la presente deliberazione, con separata favorevole unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.