



Comune di Grotte

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

DELIBERAZIONE ORIGINALE /COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 127 DI REG. del 25 NOVEMBRE 2019

ANNO 2019

OGGETTO: Approvazione Regolamento per la graduazione delle posizioni organizzative.

L'anno duemiladiciannove addì 25 del mese di novembre alle ore 18:30 nel Comune di Grotte, nell'Ufficio Municipale del Sindaco, in seguito a regolare convocazione si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

PROVVIDENZA ALFONSO

SINDACO

TODARO ANNAMARIA

VICE SINDACO

CALTAGIRONE ANTONINO

ASSESSORE

CIPOLLA ZINA MARIA

ASSESSORE

AGNELLO VINCENZO

ASSESSORE

Alfonso Provvidenza
Antonio Caltagirone
Zina Maria Cipolla
Assente

Assente l'Assessore

AGNELLO V.

Assume la Presidenza il Sindaco **Alfonso Provvidenza** il quale constatata la presenza del numero legale dichiara aperta la seduta.

Partecipa il Segretario Comunale **Laura Eleonora Lo Iacono**.

Oggetto: Approvazione Regolamento per la graduazione delle posizioni organizzative.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare l'art. 4 che detta norme in materia di indirizzo politico-amministrativo, funzioni e responsabilità;

Atteso che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti e che ad essi spettano, in particolare:

- a) *le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;*
- b) *la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*
- c) *la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;*
- d) *la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;*
- e) *le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;*
- f) *le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;*
- g) *gli altri atti indicati dal d.lgs. n. 165/2001;*

Visto l'art. 109, comma 2, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, secondo cui, nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni dirigenziali, salvo la facoltà di assegnarle al segretario comunale, *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, e comunque, ai sensi del comma 1 del citato art. 109, secondo criteri di competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del sindaco e sono revocati in caso di inosservanza delle direttive del sindaco, della Giunta o dell'assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro;*

Visto pertanto l'art. 48, comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, secondo cui è di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;

Richiamate:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 86 del 16/09/2019 recante *"Nuova struttura organizzativa dell'ente. Modifica deliberazione di G.M. n. 87 del 23.10.2018"*;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 13/11/2019, recante *"Struttura organizzativa dell'ente, attuale dotazione organica e assegnazione del personale"*;

Evidenziato che nel predetto organigramma:

- sono definite le strutture operative apicali (o anche dette aree), con funzioni di direzione che assorbono le attività ed i relativi processi e sono idonee a soddisfare i compiti e gli obiettivi dell'amministrazione;
- le strutture sono preposte all'erogazione dei servizi e prodotti finali, per gli utenti esterni ed interni, e dei prodotti organizzativi di funzionamento per l'organizzazione;
- si garantisce lo stabile ed ordinario svolgimento delle attività assegnate e gestite;

Atteso che le competenze tecniche (conoscenze applicative, legate alle discipline tecnico-scientifiche) e le capacità gestionali (comportamenti organizzativi osservabili, legate alle funzioni operative e di coordinamento e controllo) rappresentano le risorse principali attraverso le quali l'organizzazione è in grado di svolgere i processi;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro delle funzioni locali sottoscritto il 21.5.2018, il quale introduce considerevoli novità anche con riferimento all'area delle posizioni organizzative, rispetto alla precedente disciplina contenuta nelle norme della contrattazione collettiva del comparto regioni ed autonomie locali (art. 8 e ss. CCNL 31.3.1999; art. 4, comma 2-*bis* CCNL 14.9.2000; art. 8 CCNL 5.10.2001, art. 10 e art. 15 CCNL 22.1.2004; art. 6 CCNL 9.5.2006);

Considerato che ai sensi dell'art. 13 del contratto collettivo nazionale di lavoro "funzioni locali" sottoscritto il 21.5.2018, gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, esclusivamente:

- 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, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;*

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 29/06/2018 recante "*Regolamento per l'individuazione, l'apprezzamento e la valutazione per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa*";

Atteso che il suddetto regolamento approvato dalla Giunta comunale all'art. 5 recita "*la graduazione delle posizioni organizzative, nonché la relativa metodologia, sono definite dalla Giunta su proposta del Segretario*";

Ravvisata dunque la necessità di approvare il presente Regolamento, che abroga il precedente regolamento;

Dato atto che è stata data informazione della presente proposta alle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5 del vigente CCNL del 21/05/2018, con nota prot. 15231 del 15-11-2019;

Visto il parere favorevole espresso dal Nucleo di valutazione in data 15/11/2019, acquisito al protocollo n. 15191 di pari data, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009,

n. 150, che si allega alla presente proposta;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica espresso dal segretario generale e di regolarità contabile, espresso dal responsabile del servizio economico-finanziario;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;
- lo Statuto comunale;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro delle funzioni locali sottoscritto in data 21.5.2018;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni ed autonomie locali, per quanto ancora applicabili;

PROPONE

1. Di approvare l'allegato "**Regolamento per la graduazione delle posizioni organizzative**", composto da n. 10 articoli, che viene allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che lo stesso abroga il regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 29/06/2018, e modifica ed integra eventuali previsioni difformi previste dal vigente Regolamento degli uffici e dei servizi;
3. Di incaricare il Responsabile dell'Area Amministrativa, Servizio personale, degli atti conseguenti l'approvazione del presente Regolamento.

Grotte, 15/11/2019



IL SEGRETARIO COMUNALE

Laura E. Lo Iacono

PARERI SULLA SUPERIORE PROPOSTA:

PARERE DEL RESPONSABILE DI P.O. DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, in ordine alla sua regolarità tecnica si **esprime parere favorevole**.

Grotte Li, 22-11-2019

IL RESPONSABILE DI P.O. AREA AMMINISTRATIVA

(Dott. Carmelo Alaimo)

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Riguardo alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, **esprime parere favorevole**.

Grotte Li, 22-11-2019

IL RESPONSABILE DI P.O. AREA FINANZIARIA

(Dott.ssa Laura E. Lo Iacono)

LA GIUNTA

VISTA la superiore proposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n. 30;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

Con voti unanimi resi in forma palese

DELIBERA

Approvare in toto la superiore proposta che qui si intende integralmente trascritta e riportata.

Con separata ed unanime votazione resa in forma palese

DELIBERA

Dichiarare la presente immediatamente esecutiva.



Comune di Grotte

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

Tel. 0922 947500 fax 0922 947529

www.comunedigrotte.gov.it email info@comunedigrotte.org P.E.C. comunedigrotte@pec.it

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

Art. 1

Criteri fondamentali per l'individuazione delle aree di posizione organizzativa

1. Le aree delle posizioni organizzative, di cui all'art. 13 del contratto collettivo del 21.5.2018, possono essere così determinate, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, per:
 - 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, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

Art. 2

Criteri per graduazione delle posizioni organizzative

1. La valutazione delle posizioni mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.
2. La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.
3. La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali:
 - a) collocazione nella struttura;
 - b) complessità organizzativa;
 - c) responsabilità gestionale interna ed esterna.
4. Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.
5. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.

Art. 3

Incarico di posizione organizzativa

1. I responsabili delle posizioni organizzative, nell'ambito delle aree, di cui all'art. ... del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, sono nominati dal sindaco, con proprio provvedimento, secondo criteri di professionalità ed in base alle potenzialità professionali accertate.
2. Il provvedimento di nomina potrà anche indicare il nominativo dell'incaricato per la sostituzione del responsabile di area in caso di assenza o impedimento temporanei.
3. La nomina a responsabile di posizione organizzativa non è rinunciabile in quanto al suo verificarsi non viene in considerazione l'esercizio di un potere negoziale, e quindi la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, ma si tratta, piuttosto, dell'esercizio di un potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro, in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento (art. 52 del d.lgs. n. 165/2001; art. 3 CCNL 31.3.1999; art. 12 CCNL 21.5.2018).
4. L'incarico di responsabile di posizione organizzativa può essere conferito:
 - a) a personale dipendente, assunto anche a tempo determinato, con qualifica dirigenziale;
 - b) a personale dipendente di categoria apicale;
 - c) a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria e non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di

posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali, a tal fine richieste. Tale facoltà è consentita, per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza, che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D;

- d) a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;
 - e) attivando apposite convenzioni fra enti, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.1.2004.
5. Nell'attribuire o confermare le funzioni di responsabile di posizioni organizzative si tiene conto, in particolare, dei seguenti criteri generali:
- a) attitudine dimostrata nella proposizione ed attivazione di semplificazioni procedurali ed operative volte ad ottimizzare la gestione in rapporto alle risorse umane, reali e finanziarie disponibili;
 - b) capacità di saper direttamente curare, con le opportune differenziazioni, la formazione e a consapevolezza giuridica e tecnica del personale affidato alla propria direzione, provvedendo alla progressiva e complessiva crescita professionale;
 - c) capacità di saper concorrere alla fissazione e quindi al conseguimento degli obiettivi dati dagli organi di governo del comune, salvaguardando la dimensione della qualità dell'ambiente di lavoro, in rapporto alla quantità e competenza professionale delle risorse disponibili ed alla loro concreta utilizzazione.

Art. 4

Revoca dell'incarico

1. La revoca dell'incarico e le misure ad essa conseguenti, quali – a seconda dei casi – l'affidamento di altro incarico, anche con trattamento economico inferiore, o la perdita della retribuzione di risultato, sono disposte, con provvedimento motivato dal sindaco, previa contestazione scritta, alla quale l'interessato può rispondere, presentando le proprie osservazioni, nei termini temporali stabiliti dal sindaco, nell'atto di contestazione.
2. L'attivazione della procedura di revoca, oltre ai casi di cui al comma precedente, è ammessa nelle seguenti ipotesi:
 - a) inosservanza delle direttive/linee di indirizzo formulate dal sindaco o dalla Giunta comunale, salvo il caso in cui l'attuazione delle stesse comporti l'illegittimità dell'azione richiesta, con eventuale responsabilità, anche di tipo penale, a carico del soggetto agente;
 - b) mancato raggiungimento degli obiettivi, nel caso in cui gli stessi, certi, determinati, riscontrabili da un punto di vista di graduazione del raggiungimento, siano stati formalmente e preventivamente assegnati;
 - c) modifica della struttura per esigenze organizzative, funzionali alle priorità dei programmi degli organi di governo;
 - d) ipotesi di responsabilità grave e reiterata;
 - e) valutazione non positiva della prestazione lavorativa del responsabile.

Art. 5

Soluzione dei conflitti di competenza

1. I conflitti di competenza tra le strutture organizzative sono definiti dal Segretario Comunale, sentiti i responsabili interessati ed informato preventivamente il sindaco.
2. Nel rispetto della separazione tra organi di governo e struttura amministrativa, la Giunta comunale, sentito il Segretario Comunale, definisce le questioni dubbie in ordine alla ripartizione delle attribuzioni e delle competenze tra le strutture coinvolte.

Art. 6

Graduazione della retribuzione di posizione

1. Ai funzionari responsabili di categoria D si può assegnare, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del contratto collettivo nazionale del 21.5.2018 un compenso tra un minimo di euro 5.000,00 ed un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità.
2. Per il personale di categoria C l'importo della retribuzione varia da un minimo di euro 3.000,00 ad un massimo di euro 9.500,00 lordi per tredici mensilità.
3. La graduazione della retribuzione di posizione viene effettuata dal nucleo di valutazione, sulla base dei criteri predeterminati di pesatura, di cui all'allegato n. 1, ai presenti criteri, che tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del contratto collettivo del 22.1.2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - b) l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
 - c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera possono altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al medesimo lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo riproporzionato nella misura minima del 15% e massima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*.
6. Per il personale dipendente a regime di lavoro parziale vige il principio del riproporzionamento del trattamento economico sia in riferimento alla retribuzione di posizione che a quella di risultato.
7. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina di cui all'articolo 13, comma 5 del contratto collettivo nazionale del 21.5.2018.

Art. 7

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa, non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.
2. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione, con determina del sindaco, sulla base degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

Giudizio di valutazione	% di raggiungimento degli obiettivi	% di risultato
Eccellente	100%	30%
Alto	Dal 95% al 99%	25%
Adeguito	Dal 70% al 94%	20%
Sufficiente	Dal 50% al 70%	15%
Negativo	Inferiore al 50%	0%

4. La retribuzione verrà riparametrata per i lavoratori utilizzati a tempo parziale, incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nelle funzioni e servizi e associati.

Art. 8

Sistema di graduazione delle posizioni organizzative

1. Il presente sistema di graduazione si fonda sul metodo quantitativo analitico per fattori che consente di definire il peso di ciascun ruolo attraverso la valorizzazione di alcuni elementi di valutazione, in parte differenziati in funzione della tipologia di posizione.

2. Fermo restando il limite di spesa previsto dalle leggi e dal contratto collettivo nazionale, una nuova pesatura delle posizioni organizzative che determini un aumento di retribuzione per qualcuno è applicabile solamente a condizione che l'ente si sia dato un nuovo assetto organizzativo, con mutamento in aumento dei compiti svolti precedentemente da parte del titolare di posizione organizzativa.

3. Tra i fattori di valutazione del "peso" delle posizioni organizzative, sono generalmente previsti:

- la complessità organizzativa (ambito al cui interno si segnalano, in particolare, i fattori legati alla gestione delle risorse umane);
- la rilevanza dei compiti di programmazione;
- le relazioni, intendendo come tali tanto quelle con gli organi di governo quanto quelle con gli altri uffici pubblici, ma anche con i colleghi e con il personale;
- la complessità gestionale (ambito che comprende, in particolare, la gestione di risorse finanziarie e strumentali);
- l'attribuzione di incarichi ulteriori e le conoscenze richieste.

In altri termini, ciò che si valuta in questa sede non è l'apporto individuale del titolare di posizione organizzativa: tale apporto è valutato in sede di erogazione della indennità di risultato.

Ovvero, si pesa la "sedia" e non colui che la occupa in quella fase.

4. I criteri fondamentali per l'individuazione delle posizioni organizzative, di cui all'art. 13 e seguenti del contratto collettivo del 21.5.2018, secondo cui possono essere così determinate, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, sono i seguenti:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- 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 del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

5. Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

Secondo il punteggio raggiunto e la fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco adottare la determina per l'assegnazione della retribuzione di posizione.

6. Ai fini della valutazione delle posizioni organizzative si determina di:

- a) assegnare ad ogni posizione organizzativa un valore *numerico* che rifletta le sue caratteristiche oggettive, indipendentemente dalle qualità personali del titolare che temporaneamente la ricopre;
- b) prevedere elementi di valutazione specifici per quanto riguarda le diverse tipologie di posizioni attivabili ai sensi del contratto collettivo del 21.5.2018 ovvero posizioni organizzative caratterizzate da elevata complessità organizzativa e gestionale ovvero alte professionalità;
- c) ottemperare a precise previsioni contrattuali che attribuiscono ai titolari di posizione organizzativa una retribuzione di posizione commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 9

I fattori di valutazione

1. Per le posizioni organizzative i fattori di valutazione considerati sono:

A) Dimensione e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite (fino 25 punti) valutata rispetto:

A.1. Alle complessità dei processi operativi di competenza e alla significatività delle attività attribuite, fino a 6 punti.

A.2. Alla complessità e frequenza delle decisioni e quindi all'autonomia di cui gode la posizione, fino a 6 punti.

A.3. Alle risorse umane da gestire, fino a 4 punti.

A.4. Alle risorse finanziarie da gestire, fino a 4 punti.

A.5. Alla complessità delle relazioni che la posizione deve intrattenere, fino a 5 punti.

B) Mappatura prodotti strutturali connessi alla "mission" (fino a 20 punti)

Responsabilità da valutarsi rispetto al numero e tipologia di funzioni svolte dalla posizione, all'estensione delle responsabilità, alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso si incorra in tali ipotesi di responsabilità.

C) Grado di compartecipazione della P.O. al raggiungimento obiettivi del piano delle performance – compartecipazione all'assunzione di atti di gestione e di organizzazione. (fino a 30 punti)

Competenze professionali richieste per ricoprire la posizione da valutarsi rispetto alla qualificazione professionale, all'esperienza, all'esclusività delle competenze richieste.

D) Grado di specializzazione richiesto e necessità costante di studio, ricerca, vigilanza e controllo. Conseguenze degli errori commessi. (fino a 25 punti)

Peso della posizione sulle attività del servizio (da valutare in relazione alla rilevanza dei risultati richiesti alla posizione organizzativa per il raggiungimento dei risultati complessivi del servizio).

Art. 10
Descrizione dei fattori

A) Dimensione e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite (fino a 25 punti) valutata rispetto:

A.1. Alle complessità dei processi operativi di competenza e alla significatività delle attività attribuite, fino a 6 punti.

Il nucleo di valutazione, con prudente apprezzamento, assegna il punteggio, sulla base del numero, della consistenza, della standardizzabilità e prevedibilità, delle attività ordinarie gestite e della complessità dei processi operativi di competenza della posizione, anche in considerazione della dinamica degli indicatori assegnati. Nella valutazione deve essere considerata ad esempio la complessità derivante dagli interessi pubblici e privati coinvolti del processo decisionale o derivante dal fatto che la posizione sia posizione di front-office e debba gestire quotidianamente un numero elevato di utenti che richiedono risposte immediate e difficili da standardizzare ecc.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Significatività delle attività attribuite	Punteggio assegnato
Alta	6
Medio alta	5
Medio bassa	3
Bassa	2

A.2. Alle complessità e frequenza delle decisioni e quindi all'autonomia di cui gode la posizione, fino a 6 punti.

Il nucleo di valutazione, con prudente apprezzamento, assegna il punteggio, sulla base dell'autonomia di cui gode la posizione organizzativa, considerando la frequenza con cui la posizione organizzativa è chiamata a decidere autonomamente ed il livello di complessità delle decisioni assunte. All'aumentare degli ambiti di attività di competenza del servizio, degli ambiti presidiati dalla posizione organizzativa ed all'aumentare del livello di specializzazione richiesto dalle attività gestite dalla stessa, il livello di autonomia necessariamente aumenta.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Significatività delle attività attribuite	Punteggio assegnato
Alta	6
Medio alta	5
Medio bassa	3
Bassa	2

A.3. Alle risorse umane da gestire, fino a 4 punti.

Il nucleo valuta il punteggio da assegnare prendendo in considerazione la numerosità delle risorse umane gestite o coordinate e la complessità della gestione derivante dalla presenza

personale appartenente a famiglie professionali diverse, dalla presenza di turni e/o di personale assunto con diverse tipologie contrattuali, anche appartenente agli altri comuni, secondo il seguente schema:

Dipendenti assegnati	Punteggio assegnato
Sino a 3 dipendenti	2
Da 4 a 10 dipendenti	3
Da 11 a 15 ed oltre dipendenti	4

A.4. Alle risorse finanziarie da gestire, fino a 4 punti.

Il nucleo valuta il punteggio prendendo in considerazione l'entità presunta delle risorse economico-finanziarie gestite annualmente dalla posizione indicando i centri di costo, i centri responsabili, capitoli e articoli di riferimento – escluse le spese di personale – (sulla base dei dati del rendiconto consuntivo dell'ultimo anno relativo ai centri di costo attribuibili alla posizione valutata per entrate e spese correnti e sulla base dei dati risultanti dal bilancio per investimenti consuntivo dell'ultimo anno per entrate e spese in conto capitale).

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Entità risorse gestite – spesa	Punteggio assegnato
Fino a 100.000 euro	2
Da 101.000 euro a 500.000 euro	3
Oltre 500.000 euro	4

A.5. Alla complessità delle relazioni che la posizione deve intrattenere, fino a 5 punti.

Complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità problematicità e frequenza delle relazioni, sulla base dei servizi indicati nel modello organizzativo, nelle convenzioni per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi. La complessità delle relazioni che la posizione intrattiene viene valutata con prudente apprezzamento del nucleo di valutazione secondo il seguente indicatore:

Complessità delle relazioni con soggetti interni considerando la numerosità, la frequenza e la problematicità	Punteggio assegnato
Alta	5
Medio alta	4
Medio bassa	2
Bassa	1

B) Mappatura prodotti strutturali connessi alla "mission" – Punteggio massimo: 20.

Si fa riferimento a quanto previsto nel modello organizzativo rispetto alla delega di funzioni dirigenziali e all'elenco dei programmi/servizi assegnati per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi.

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Funzioni/servizi assegnati	Punteggio assegnato
Da 1 a 3	10
Da 4 a 5	15
Oltre 5	20

C) Grado di compartecipazione della P.O. al raggiungimento obiettivi del piano delle performance – compartecipazione all'assunzione di atti di gestione e di organizzazione. Punteggio massimo: 30.

Si valuta il collegamento tra obiettivi ed attività assegnate alla posizione e le azioni strategiche presenti nel piano delle performance/degli obiettivi, con particolare riferimento agli obiettivi individuati annualmente dalla Giunta comunale come prioritari (che abbiano un "peso" riconosciuto all'interno del piano degli obiettivi, maggiore o uguale a 30).

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Rilevanza degli obiettivi	Descrizione	Punteggio assegnato
Alta	Diretto collegamento tra gli obiettivi e attività della posizione con azioni e obiettivi strategici individuati come prioritari	30
Media	Prevalente collegamento di obiettivi ed attività della posizione con azioni e obiettivi strategici non individuati come prioritari	20
Bassa	Collegamento non prevalente tra obiettivi ed attività assegnate alla P.O. ed azioni strategiche	10

D) Grado di specializzazione richiesto e necessità costante di studio, ricerca, vigilanza e controllo. Conseguenze degli errori commessi. Punteggio massimo: 25.

Competenze professionali richieste per ricoprire la posizione da valutarsi rispetto alla qualificazione professionale, all'esperienza, all'esclusività delle competenze richieste.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Grado	Descrizione	Punteggio assegnato
Alto	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di studio afferenti ai compiti affidati	25
Discreto	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di	20

	studio afferenti ai compiti affidati	
Medio	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di studio afferenti ai compiti affidati	15
Basso	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di studio afferenti ai compiti affidati	10

Allegato schema griglia di valutazione

COMUNE DI GROTTE - PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - mese di	
anno	
AREA n. XXX	
I FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
A - Dimensione e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite	
A1 - complessità dei processi operativi di competenza e significatività delle attività attribuite	
A2 - complessità e frequenza delle decisioni e autonomia di cui gode la posizione	
A3 - risorse umane da gestire	
A4 - risorse finanziarie da gestire	
A5 - complessità delle relazioni che la posizione deve intrattenere	
B - Mappatura prodotti strutturali connessi alla "mission"	
C - Grado di compartecipazione della P.O. al raggiungimento obiettivi	
D - Grado di specializzazione richiesto e necessità costante di studio, ricerca, vigilanza e controllo	
TOTALE	

L'ASSESSORE ANZIANO

(Vincenzo Agnello)

IL SINDACO

Alfonso Provvidenza

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Laura E. Lo Iacono

Antonio Paltogian

Si attesta che copia integrale della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il _____ e vi è rimasta per 15 giorni consecutivi con defissione in data odierna.
Grotte li



IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Su conforme attestazione del Messo Comunale, incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio di questo Comune,

CERTIFICA

Che copia integrale della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art.11, comma 1 della L.R. n.44/91, oggi art. 711 comma 1 testo coordinato leggi regionali relative all'ordinamento degli enti locali pubblicato su suppl. ord. GURS 9/05/2008.

Grotte li

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione: è

- ☐ è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 12 comma 1 L.R. 44/91, oggi art. 712 testo coordinato delle leggi regionali, giorno _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

☒ è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91, oggi art. 712 testo coordinato delle leggi regionali.

Grotte li 25 - 11 - 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

Si attesta che la presente copia è conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo.

Grotte li

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE