

Città di Modica

E.I.

DELIBERAZIONE
della
GIUNTA COMUNALE
N. 238 del 19 SET. 2018

OGGETTO: Criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

L'anno duemiladiciotto il giorno dicinnoye del mese di settembre alle ore 16:00 nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	Sindaco	X	
Viola Rosario	Vice Sindaco	X	
Aiello Anna Maria	Assessore	X	
Linguanti Giorgio	Assessore		X
Lorefice Salvatore Pietro	Assessore	X	
Monisteri Caschetto Maria	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

Assunta la presidenza, il Sindaco, Ignazio Abbate, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione di pari oggetto, prot. n. 50616 del 18.09.2018 sottoposta dal Segretario Generale, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione è stato espresso il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000, e che la stessa non richiede ulteriori pareri;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare e far propria la proposta di deliberazione di pari oggetto richiamata in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime, resa ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91, attesa l'urgenza di provvedere in merito, nell'interesse dell'Ente, per i motivi citati nella stessa proposta deliberativa.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: www.comune.modica.gov.it.

Modica li

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Gianluca Burderi, Responsabile del procedimento di pubblicazione, attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal 21 SET, 2018 al 5 OTT, 2018, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. _____.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:



E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li

Il Segretario Generale

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale



Città di Modica

E. 1.

PROPOSTA di DELIBERAZIONE
della GIUNTA COMUNALE
IL SEGRETARIO GENERALE

Prot. n. 50616 del 18 SET 2018.

Oggetto: criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

Il Segretario Generale
Giampiero Bella

Visti gli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 22 maggio 2018 – CCNL 2016/2018 Enti Locali, di seguito riportati, che disciplinano l'area delle posizioni organizzative:

Art. 13 - Area delle posizioni organizzative

- 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, 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.*
- 2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.*
- 3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.*

Art. 14 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

- 1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 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. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella 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 valutazione negativa della performance individuale.*
4. *I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.*
5. *La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.*

Art. 15 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. *Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.*
2. *L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.*
3. *Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.*
4. *Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, 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.*
5. *A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.*
6. *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 lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.*
7. *Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.*

Dato atto che:

- secondo l'attuale Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, la struttura di massima dimensione dell'organigramma comunale" è rappresentata dai Settori;
- che l'Ente non ha in organico figure dirigenziali, per cui le figure apicali dell'Ente sono rappresentate dalle posizioni organizzative (P.O.), poste alla direzione dei Settori ed esercenti le funzioni gestionali dirigenziali ex art. 107 del TUEL;

Richiamata la determinazione sindacale n. 1746 del 4 luglio 2018, con cui sono stati conferiti gli incarichi di P.O. – P.L. in relazione ai Settori e Uffici di Staff del nuovo organigramma approvato con deliberazione G.C. n. 193 del 02.07.2018, riconoscendo ai relativi incaricati la retribuzione di posizione nella misura stabilita per gli incarichi cessati il 12.06.2018, fatta salva l'adozione di eventuale adeguamento correlato alla pesatura della complessità e responsabilità delle strutture dirette;

Ritenuto di provvedere, per come sancito dalla suddetta disciplina contrattuale e dal suddetto provvedimento sindacale di nomina, all'individuazione dei Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative dando atto che:

- la retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige (P.O. –P.L.), alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione si dà;
- la graduazione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sottofattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei Settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.);
- la graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dall'O.I.V. sulla base dei criteri fissati dalla Giunta Comunale, e approvata in via definitiva dal Sindaco, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi;
- la pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente al 1° gennaio di ciascun anno;
- l'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale di categorie D), da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità e per il personale di categoria C) da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, ed è determinato sulla base dei suddetti criteri predeterminati;

Valutati tutti i dati a disposizione o comunque concretamente desumibili dalla realtà dell'Ente nella sua strutturazione organizzativa;

Ritenuto, conseguentemente, che la graduazione delle posizioni organizzative (P.O. e P.L.) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione e di staff sia individuabile attraverso le seguenti quattro categorie di macro fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su base 100:

- A) **Complessità Organizzativa**, alla quale si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) suddiviso in tre piani di valutazione: la complessità strutturale (individuata in unico fattore di valutazione: il numero delle sezioni), l'intensità/complessità delle relazioni interne esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività intersettoriale, della mole dell'utenza interna ed esterna e sulla complessità e rilevanza di tali relazioni), l'eterogeneità dei servizi gestiti (valutata sulla base della rilevanza, o apprezzabilità di tale eterogeneità, intesa come fattore importante nella valutazione complessiva della complessità organizzativa del Settore);
- B) **Professionalità**, cui è attribuito un peso del 30% (max p. 30), suddivisa su due piani di valutazione: a) quello delle conoscenze/competenze professionali e tecniche necessarie alla direzione del Settore; b) quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione del Settore;

- C) **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due diversi piani di valutazione: quello del grado di autonomia decisionale e della responsabilità di pianificazione dell'attività del Settore; quello del grado di responsabilità giuridico-economica correlata alle pratiche gestite.
- D) **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% (max p. 10) e che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta comunale.

Ritenuto; pertanto, d'individuare una tabella che determini il punteggio da assegnare ai vari fattori in cui si suddividono le suddette categorie di macro fattori e che dia luogo quindi alla pesatura in oggetto in termini numerici, come da allegato sub A) alla presente quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto, altresì, d'individuare due tabelle-- distinte per le figure di categoria D) e di categoria C) -- che riportano il raffronto tra il punteggio totale ottenuto dalla pesatura di ciascuna posizione ed il valore economico della relativa indennità, dalla misura minima a quella massima prevista dal CCNL di comparto, su cui si posizioneranno le indennità di posizione da riconoscere alle varie P.O.-P.L. per fascia di punteggio, come da prospetto che segue:

Punteggio totale	Retribuzione di Posizione Annua per figure di cat. D		Punteggio totale	Retribuzione di Posizione Annua per figure di cat. C
Fino a 60 punti	Euro 6.000,00		Fino a 50 punti	Euro 3.000,00
Da 61 a 70 punti	Euro 8.000,00		Da 51 a 60 punti	Euro 5.000,00
Da 71 a 80 punti	Euro 12.000,00		Da 61 a 70 punti	Euro 7.000,00
Da 81 a 100 punti	Euro 16.000,00		Da 71 a 100 punti	Euro 9.500,00

Dato atto che la presente proposta deliberativa è stata trasmessa alle OO.SS. con nota prot. n. 48904 dell'11.09.2018, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL. 22.05.2018, e che non è stta richiesto in merito incontro per l'eventuale "confronto";

Visto il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto l'OREL;

Vista la L.R. n. 48/91 e ss.mm.ii.;

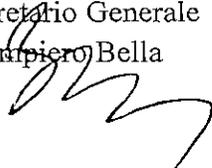
Visto l'art.12, comma 2, della L.R. n. 44/91;

PROPONE

1. Di approvare, per le ragioni di cui in premessa ed in ossequio alla normativa ivi parimente citata, i criteri di graduazione delle posizioni organizzative (P.O. e P.L.) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione (Settori) e di staff, come da allegato sub A) alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico dell'Ente e non richiede parere di regolarità contabile ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000;

3. Di demandare al Segretario Generale ogni ulteriore adempimento esecutivo della presente deliberazione;
4. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, attesa l'urgenza di provvedere a quanto infra deliberato nell'interesse dell'Ente.

Il Segretario Generale
Giampiero Bella



Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

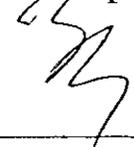
Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica: favorevole /sfavorevole
Modica, li
Il Responsabile del Settore
Parere del Responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile: favorevole /sfavorevole
Modica, li
Il Responsabile del Settore Finanziario
Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi degli artt. 153, 183, 191 del D.L.vo n.267/2000, con spesa da impegnare al cap. _____ del Bilancio 2015.
Modica, li
Il Responsabile del Settore Finanziario

La proposta infra riportata si compone di n. 8 pagine, incluso il presente prospetto.

Visto
L'Assessore al ramo



Il Responsabile proponente



La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 238 del 19 SET. 2018

Il Segretario Comunale



C	RESPONSABILITA'			MAX P.	30
----------	------------------------	--	--	--------	----

C 1) Grado di autonomia decis.le e resp.tà pianificatoria		p.15			
elevata/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			

C 2) Grado di rischio/responsabilità giuridico-economica		p.15			
elevato/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			

D	STRATEGICITA'			MAX P.	10
----------	----------------------	--	--	--------	----

D 1) Strategicità e supporto all'Amministrazione com.le		p.10			100
elevata/rilevante		p.10			
apprezzabile		p.8			
standard		p.5			

Punteggio Totale	Retribuzione di posizione annua CAT "C"	Punteggio Totale	Retribuzione di posizione annua CAT "D"
fino a 50 punti	€3.000,00	fino a 60 punti	€6.000,00
da 51 a 60 punti	€5.000,00	da 61 a 70 punti	€8.000,00
da 61 a 70 punti	€7.000,00	da 71 a 80 punti	€12.000,00
da 71 a 100 punti	€9.500,00	da 81 a 100 punti	€16.000,00

CAT.C		CAT.D		PUNTI	
TOTALE	0	0			200
IMPORTO INDENNITA' POSIZIONE CAT. "C"				Euro	3000,00
IMPORTO INDENNITA' POSIZIONE CAT. "D"				Euro	6000,00

METODOLOGIA DI PESATURA DELLE P.O.

CAT.C

CAT.D

A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

MAX P.

30

A1) complessità strutturali		p.10			
oltre 10 sezioni		p.10			
da 6 a 10 sezioni		p.8			
fino a 5 sezioni		p.5			

A 2) intensità/complessità delle relazioni interne/esterne		p.10			
rilevante		p.10			
apprezzabile		p.8			
standard		p.5			

A 3) eterogeneità servizi gestiti		p.10			
rilevante		p.10			
apprezzabile		p.8			
standard		p.5			

B PROFESSIONALITA'

MAX P.

30

B 1) Grado di comp.ze prof./tecniche rich. per la direzione		p.15			
elevato/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			

B 2) Grado di esperienze profe.li richieste per la direzione		p.15			
elevato/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			

METODOLOGIA DI PESATURA DELLE P.O.

CAT.C CAT.D

A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

MAX P.

30

A1) complessità strutturali		p.10			
oltre 10 sezioni		p.10			
da 6 a 10 sezioni		p.8			
fino a 5 sezioni		p.5			

A 2) intensità/complessità delle relazioni interne/esterne		p.10			
rilevante		p.10			
apprezzabile		p.8			
standard		p.5			

A 3) eterogeneità servizi gestiti		p.10			
rilevante		p.10			
apprezzabile		p.8			
standard		p.5			

B PROFESSIONALITA'

MAX P.

30

B 1) Grado di comp.ze prof.li/tecniche rich. per la direzione		p.15			
elevato/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			

B 2) Grado di esperienze prof.li richieste per la direzione		p.15			
elevato/rilevante		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			