



COMUNE DI ACQUASANTA TERME
PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 32 Del 19-03-19

Oggetto:	CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2016/2018 DEL 21/05/2018. ARTT. 13-14-15. METODOLOGIA PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE.
-----------------	--

L'anno duemiladiciannove il giorno diciannove del mese di marzo alle ore 09:45, in seguito a convocazione disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

DOTT. STANGONI SANTE	SINDACO	P
CAPRIOTTI LUIGI	ASSESSORE	P
IONNI ELISA	ASSESSORE	P
TROLI STEFANO	ASSESSORE	P
CORTELLESI ALESSANDRO	ASSESSORE	A

Assegnati n.5, in carica n.5, presenti n. 4, assenti n. 1

Assiste in qualità di Segretario Comunale la DOTT. SSA FERRETTI SIMONA.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza DOTT. STANGONI SANTE, in qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

LA GIUNTA COMUNALE

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 20 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.”;

RILEVATO CHE: è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa 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 CCNL ovvero al 20 maggio 2019 (termine da considerarsi non perentorio per buona parte della dottrina);

DATO ATTO CHE: l'ente non ha in organico figure dirigenziali, per cui le figure apicali sono rappresentate dalle posizioni organizzative (P.O.), poste alla direzione delle Aree ed esercenti le funzioni gestionali dirigenziali ex art. 107 del TUEL;

RICHIAMATI: i Decreti sindacali nn. 6/15, 1/18 e 2/18 con i quali sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa;

RITENUTO: di provvedere, per come sancito dalla disciplina contrattuale e dai suddetti provvedimenti di nomina, all'individuazione dei criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative;

RILEVATO CHE:

- la retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi dell'amministrazione;
- la graduazione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sotto fattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità delle Aree dell'organigramma comunale e quindi della 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, documento unico di programmazione, piano esecutivo di gestione, piano delle performance, regolamenti, ecc.);
- la pesatura delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione/Segretario Comunale, sulla base dei criteri fissati, e trasmessa al Sindaco per l'approvazione definitiva, il quale definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi;
- 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 ed è determinato sulla base dei suddetti criteri predeterminati;

VALUTATI: tutti i dati a disposizione e tenuto in debito conto della realtà dell'Ente intesa come strutturazione organizzativa, rappresentata in concreto dal carico di lavoro in capo a ciascun responsabile, derivante dalla ridotta dimensione dell'Ente che comporta diverse competenze professionali e responsabilità in capo ad ogni singolo soggetto e dal conseguente e necessario coordinamento con gli altri responsabili;

RITENUTO: conseguentemente, che la graduazione delle posizioni organizzative preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione 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 gestionale (carico di lavoro e budget assegnato, sia in entrata sia in uscita) l'intensità/complessità delle relazioni interne esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività intersettoriale, della mole dell'utenza interna ed esterna e della 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 della complessità organizzativa dell' Area);

- 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 -dell'Area; b) quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione dell'Area;
- 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 amministrativa dell'attività dell'Area; quello del grado di responsabilità gestionale 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, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato alla realizzazione del programma di mandato dell'Amministrazione;

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 la tabella che riporti 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 posizioni organizzative per fascia di punteggio, come da prospetto che segue, fatto salvo eventuali limiti derivanti da vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale e/o da norme contrattuali;

Punteggio totale	Retribuzione di posizione cat. D
Meno di 50 punti	€ 5.000,00
Da 50 a 69 punti	Da € 5.000,00 a€ 7.500,00
Da 70 a 84 punti	da € 7.500,00 a € 10.000,00
Da 85 a 89 punti	Da € 10.000,00 a € 14.00,00
Da 90 a meno di 94 punti	Da € 14.000,00 a € 16.00,00
Da 95 punti	€ 16.000,00

DATO ATTO: che la presente proposta deliberativa viene trasmessa alle OO.SS., ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL. 22.05.2018;

VISTO: il parere di regolarità tecnica ai sensi del D.Lvo n. 267/2000

DELIBERA

Di richiamare la premessa a far parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

Di approvare, per le ragioni di cui in premessa ed in ossequio alla normativa vigente, i criteri di graduazione delle posizioni organizzative preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione, come da allegato sub A) alla presente quale parte integrante e sostanziale;

Di demandare al Segretario Generale ogni ulteriore adempimento esecutivo della presente deliberazione;

ALLEGATO A)

METODOLOGIA DI PESATURA P.O.

A	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	MAX PUNTI	30
A1	COMPLESSITÀ GESTIONALE	Punti 10	
	Fino a 300.000 Euro p. 5		
	Da 300.001 Euro a 900.000 Euro p. 8		
	Oltre 900.001 Euro p. 10		
A2	INTENSITÀ/COMPLESSITÀ DELLE RELAZIONI	Punti 10	
	Molto Rilevante p.10		
	Rilevante p. 8		
	Standard p. 5		
A3	ETEROGENEITÀ SERVIZI GESTITI	Punti 10	
	Molto Rilevante p.10		
	Rilevante p. 8		
	Standard p. 5		
B	PROFESSIONALITÀ	MAX PUNTI	30
B1	Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione	Punti 15	

	Molto rilevante	p. 15	
	Rilevante	p. 8	
	Standard	p. 5	
B2	Grado di esperienze professionali richieste per la direzione		Punti 15
	Molto rilevante	p. 15	
	Rilevante	p. 10	
	Standard	p. 8	

C	RESPONSABILITA'	MAX PUNTI	30
C1	GRADO DI COMPETENZE PROFESSIONALI/TECNICHE RICHIESTE PER LA DIREZIONE	Punti 15	
	Molto rilevante	p.15	
	Rilevante	p.10	
	Standard	p.8	
C2	GRADO DI RISCHIO/RESPONSABILITA' GESTIONALE GIURIDICO-ECONOMICA	Punti 15	
	Molto rilevante	p.15	
	Rilevante	p.10	
	Standard	p.8	

D	STRATEGICITA'	MAX PUNTI	10
D1	STRATEGICITA' E SUPPORTO ALL'AMMINISTRAZIONE		
	Molto rilevante	p.10	
	Rilevante	p\8	

	Standard	p.5	
--	----------	-----	--

Successivamente vista l'urgenza di provvedere nel merito, con separata votazione e ad unanimità di voti espressi in forma palese,

DELIBERA

Di dichiarare, l'atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000

Sulla Proposta n.34 del 19-03-19 relativa alla presente Delibera di Giunta comunale n.32 del 19-03-19 si esprimono i seguenti pareri:

Visto si esprime parere favorevole per la regolarità tecnica, contabile ed attestazione della copertura finanziaria ai sensi dell'art.49, 1 comma del Dlgs. 267/00 e s.m.i..

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott. Pietro FISCALETTI

IL SINDACO
DOTT. STANGONI SANTE

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. SSA FERRETTI SIMONA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La suesesa deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio, come prescritto dall' art. 124, comma 1°, del T.U. n°267/2000, per 15 giorni consecutivi dal al e contestualmente viene comunicata ai Capigruppo consiliari con lettera prot.n.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. SSA FERRETTI SIMONA

ESECUTIVITA'

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. SSA FERRETTI SIMONA