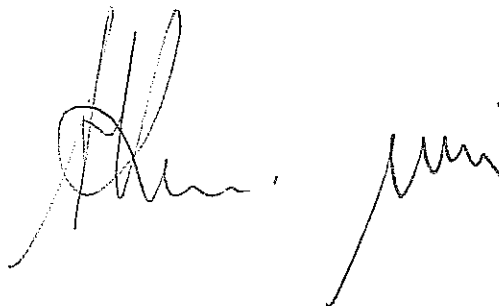


L'O.I.V.:

- a. vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 236 del 20.10.2011, con la quale è stato modificato l'art. 35 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione di G.M. n. 135 del 19.05.2011;
- b. visto l'art. 35, comma 2, lett. a), così come modificato che recita *"l'OIV fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs. n. 150/2009"*;
- c. vista la Deliberazione di Giunta Municipale dell'8.01.2014 con la quale è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente;
- d. vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 2 del 15.01.2014 con la quale è stata stabilita la necessità di procedere a nuova pesatura delle posizioni organizzative;
- e. considerati gli inviti e solleciti rivolti da questo Organismo ai vari Organi dell'Ente, in merito all'adozione di nuova metodologia per la graduazione e pesatura delle posizioni organizzative,

tutto ciò premesso,

si è ritenuto opportuno, nel rispetto del regolamento citato, fornire un concreto contributo attraverso la stesura di una "bozza di massima" riguardante le linee generali di metodologia che l'Ente dovrà adottare – nei termini di legge – dopo averle riscontrate, ovviamente, alle proprie linee strategiche, in coerenza agli obiettivi amministrativo-gestionali.



BOZZA

**METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE PER L'ASSEGNAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Considerazioni preliminari:

L'art. 11 del C.C.N.L. relativo all'ordinamento professionale prevede che ai Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di attribuire le funzioni dirigenziali a Responsabili di uffici o servizi che non rivestano la qualifica dirigenziale, si applichi la disciplina prevista dagli artt. 8 e seguenti del medesimo CCNL;

Il Comune di Pace del Mela risulta privo di posizioni dirigenziali e, pertanto, i dipendenti di categoria D, incaricati dal Sindaco, con provvedimento formale, delle funzioni di Responsabili dei Settori organizzativi, assolvono ai compiti e alle funzioni di cui alla lettera a) dell'art. 8 del CCNL 31/3/1999;

Le Aree delle posizioni organizzative risultano già istituite con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi recepito con deliberazione dalla Giunta Comunale n. 135 del 19.05.2011, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 236 del 20/10/2011 e modificato



Handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname.

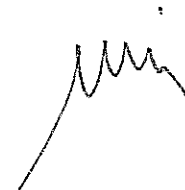

nell'assetto organizzativo con delibera di G.M. n. 01 del 08.01.2014.

Resta inteso che gli incarichi di posizioni organizzative in questo Comune risultano coincidenti con le posizioni di vertice della struttura organizzativa dell'Ente e che, pertanto, gli incarichi sono assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D in conformità alle regole di cui all'art. 9 del CCNL 31/3/99.

La presente va inviata alla contrattazione decentrata, in quanto ai sensi dell'art. 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001, rientra nelle sue funzioni la verifica delle prestazioni, ai fini della corresponsione del trattamento accessorio.

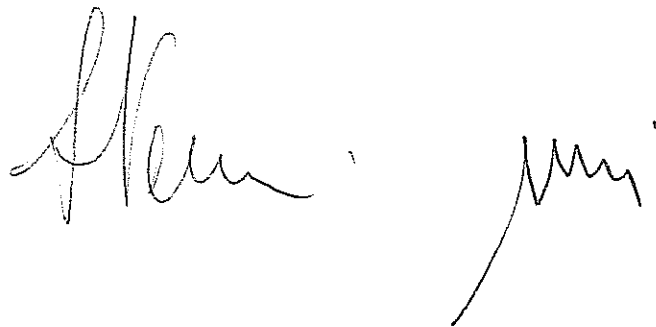
Contestualmente, poiché il D.Lgs. 159/2009 stabilisce, espressamente, che, alla contrattazione decentrata, spetta determinare i "diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro" è opportuno che dia il parere in merito al riproporzionamento o meno dell'indennità di posizione del Comandante VV.UU. - Responsabile dell'Area Polizia Municipale, che ha chiesto formalmente i congedi, spettanti per legge, per mandato amministrativo, ricoprendo la carica di Sindaco in un Comune viciniore.

Il riproporzionamento dell'indennità di posizione e, conseguentemente, di risultato, dovrebbe essere determinato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa e corrispondere la quota parte dell'indennità di posizione riproporzionata, a chi assume, con provvedimento formale



sindacale, la responsabilità dell'Area, durante il periodo di congedo per mandato elettorale del titolare.

Con delibera di G.M. n. 2 del 15.01.2014 è stato determinato il fondo di retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2014 ed è stato fissato quale misura massima attribuibile ad ogni singolo Responsabile di struttura (posizione organizzativa), come indennità di posizione, la somma di € 10.500,00 annui, e come indennità di risultato il 25% della retribuzione di posizione attribuita.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned centrally below the main text.

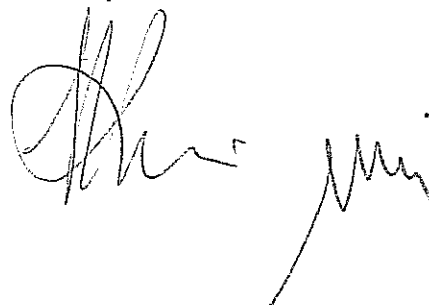
**METODOLOGIA DI PESATURA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER
L'ASSEGNAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. PREMESSA

L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli a cui attribuire responsabilità e livelli di autonomia particolari.

Esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico-decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.

La previsione delle posizioni organizzative presuppone un'equilibrata differenziazione del peso e, quindi, anche dei valori economici delle diverse posizioni, ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto, anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo



affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.

Al fine di adeguare le attuali P.O. ad un sistema più flessibile volto a individuare e privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola P.O., si prevede l'istituzione di un procedimento di graduazione delle posizioni che formerà oggetto di concertazione in sede decentrata con le OO.SS.

Il risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione in un apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

ARTICOLO 1

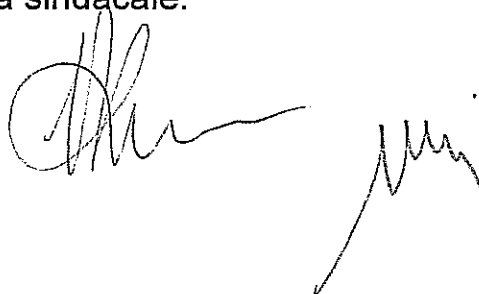
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005 (22.01.2004).

ARTICOLO 2

Incarico di posizione organizzativa ed alta professionalità:

1. L'incarico di Posizione Organizzativa è attribuito con specifica determina sindacale.



2. L'incarico può essere attribuito al personale di ruolo inquadrato in posizione direttiva, ovvero con contratto a termine a soggetti in possesso dei necessari requisiti.

3. L'incarico di Alta Professionalità è attribuito al personale in possesso di competenze ed esperienze professionali di particolare rilevanza. Tale incarico è conferito, in conformità alle disposizioni contrattuali, per lo svolgimento di funzioni e compiti ritenuti strategici in relazione ad obiettivi e progetti di particolare interesse.

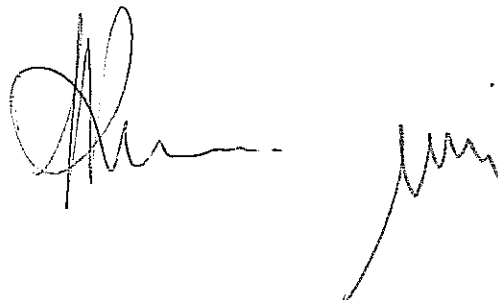
4. Agli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità si applicano le disposizioni di cui ai seguenti articoli.

ARTICOLO 3

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa o di incarico di alta professionalità è composto dalla retribuzione di posizione - determinata dalla Giunta Municipale, previa graduazione della posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la vigente disciplina contrattuale.



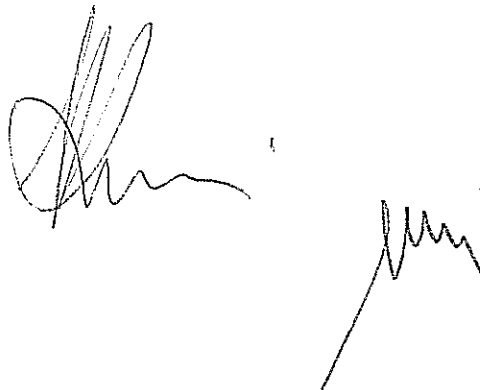
2. L'importo della retribuzione di posizione per i titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità varia, entro gli importi minimi e massimi stabiliti dai contratti di tempo in tempo vigenti, secondo le modalità di graduazione stabilite dal presente regolamento.

3. L'importo della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, definita per l'importo massimo dalla Giunta in sede di determinazione fondo di retribuzione di posizione e di risultato per ogni anno (in un valore compreso tra il minimo e il massimo stabilito dai contratti di tempo in tempo vigenti), è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura dell'O.I.V. e graduata secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento.

ARTICOLO 4

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione è determinata in relazione ai parametri di cui al presente Allegato A.



**METODOLOGIA PER LA DETERMINAZIONE
DEI VALORI ECONOMICI
DA ATTRIBUIRE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

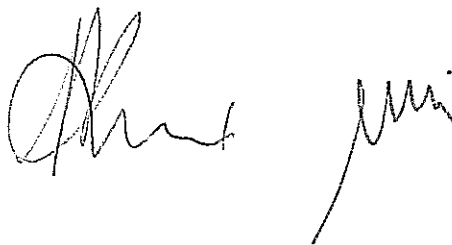
La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse calcolate sulla base della dotazione organica);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata, sia in uscita - calcolato sulla media degli stanziamenti risultanti dagli ultimi due bilanci assestati);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità)

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

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi all'O.I.V. la quantificazione della retribuzione di posizione



I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 25 PUNTI

INDICATORE PESATURA

sino a 3 dipendenti massimo 10 punti

da 3 a 6 dipendenti da 10 a 15 punti

oltre i 6 dipendenti da 15 a 25 punti

**COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED
ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

Analisi diretta da parte dell'O.I.V. sugli obiettivi da raggiungere, giusta delibera della G.M. o sul PEG, qualora contenga anche gli obiettivi

BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

INDICATORE PESATURA

fino a 400.000 Euro massimo 5 punti

da 400.000 Euro a 1.000.000 Euro da 5 a 10 punti

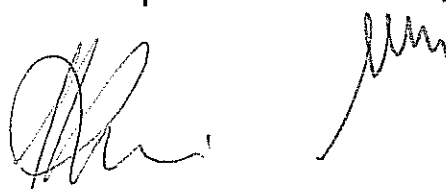
oltre 1.000.000 di Euro da 10 a 15 punti

SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE PESATURA (analisi diretta da parte dell'O.I.V.)

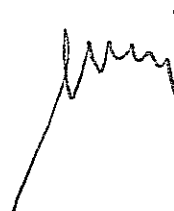

complessità massimo 20 punti

strategicità massimo ulteriori 10 punti



FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
PUNTEGGIO FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

meno di 30 punti da 5.164,57 a 6.500 Euro
da 31 a 55 punti da 6.501 Euro a 7.500 Euro
da 56 a 75 punti da 7.501 Euro a 8.500 Euro
da 75 a 90 da 8.501 Euro a 9.500 Euro
da 91 a 100 da 9.501 Euro a 10.500 Euro



INDICE

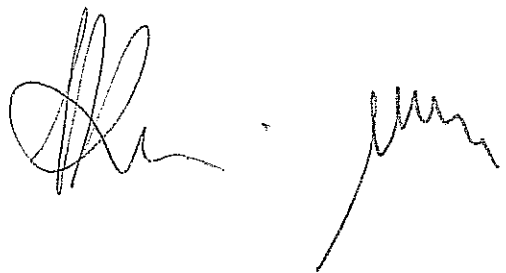
Considerazioni Preliminari

Premessa

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Incarico di posizione organizzativa ed alta professionalità
- Art. 3 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 4 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione
- Art. 5 Incarico e revoca della posizione organizzativa
- Art. 6 Valutazione annuale e contraddittorio
- Art. 7 Pesatura delle Posizioni Organizzative
- Art. 8 Disposizioni finali

ALLEGATI

- A) Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative ...



Si prosegue alla trattazione degli altri punti posti all'o.d.g.

Si prende atto che nonostante i ripetuti solleciti non tutti i responsabili delle Aree hanno risposto alle note inviate.

Si prende altresì atto che l'art. 35 del regolamento alla lettera g) recita: "O.I.V. *sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati di cui al D. Lgs. 30 luglio 1999, n. 286. Svolge le funzioni inerenti il controllo di gestione che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei Conti ed esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 30 luglio 1999 n. 286 e riferisce in proposito alla giunta comunale*".

In considerazione di ciò, resta inteso che questo Organismo non potrà procedere - in nessun modo - alla valutazione dei risultati dell'anno 2013, relativamente ai responsabili d'Area.

Per quanto attiene la posizione del Segretario comunale non risulta consegnato a questo Organismo il rapporto semestrale sui controlli di regolarità amministrativa svolti dal Segretario comunale e prescritti dal Regolamento.

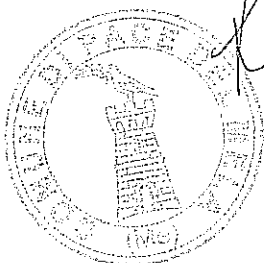
Tali superiori adempimenti potranno consentire il regolare prosieguo delle attività competenti a questo O.I.V., a tutela e nel superiore interesse dell'Ente, nel rispetto delle norme legislative e regolamentari vigenti.

Stante quanto sopra, si ritiene dover rinviare la trattazione dei punti 2, 3 e 4 posti all'o.d.g.

In chiusura il Presidente rivolge invito al dott. Miloro, come consuetudine, di provvedere a mezzo posta elettronica, all'indirizzo martino71@inwind.it, all'invio del presente verbale al dott. Battista - al fine di renderlo edotto sulle determinazioni assunte da questo O.I.V., e consentirgli - ove lo ritenesse necessario - eventuali osservazioni e/o integrazioni.

Si chiudono i lavori depositando il presente verbale presso gli Uffici del Responsabile dell'Area amministrativa, Sig. Giuseppe PRUTTI, perché venga protocollato agli atti d'ufficio, nonché per porre in essere tutti i connessi e consequenziali adempimenti, compresa la trasmissione al Segretario comunale.

L.C.S.



Miloro Vermaer

Giuseppe Prutti