



## COMUNE DI FAUGLIA

*Provincia di Pisa*

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.128

06.10.2012

**OGGETTO: CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE E LA GRADUAZIONE ECONOMICA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. APPROVAZIONE**

L'anno **duemiladodici** addì **sei** del mese di **ottobre** alle ore **12,30** nella sala delle adunanze, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sotto elencati signori:

CARLI CARLO	SINDACO	P
PETRINI FULVIA	VICESINDACO	A
MACCHIA SERGIO	ASSESSORE	P
ROSSI CIRANO MAURIZIO	ASSESSORE	P
LIPPI ROMINA	ASSESSORE ESTERNO	P

Totale presenti **4**

Totale assenti **1**

Assiste il Segretario Comunale Dott. **Paolo Di Carlo** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Carlo Carli** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**P A R E R I P R E V E N T I V I**

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

**IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO TECNICO  
F.to Dott.ssa Ciato**

---

**IL RAGIONIERE  
F.to Dott.ssa Ciato**

---

**OGGETTO: CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE E LA GRADUAZIONE ECONOMICA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. APPROVAZIONE.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

- Richiamate le proprie precedenti deliberazioni in materia;
- Dato atto che le vigenti disposizioni contrattuali del personale appartenente al comparto Regioni Autonomie Locali, nonché gli artt. 107 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000, prevedono fattispecie di attribuzione di responsabilità di uffici e servizi ai funzionari dell'ente, definite Posizioni Organizzative, collegando ad esse specifiche attribuzioni e competenze nonché specifici riflessi di natura retributiva (salario accessorio);
- Rilevato che si intende adottare nuovi criteri per l'individuazione e la graduazione economica delle Posizioni Organizzative e dei responsabili dei settori funzionali in cui è articolato l'ente, sentito informalmente il Nucleo di Valutazione, anche al fine di adeguare il sistema di conferimento degli incarichi delle P.O. al D.L.gs 150 del 2009 e s.m.i.;
- Visto ed esaminato dunque il documento contenente i "Criteri per l'individuazione e la graduazione economica delle posizioni organizzative, allegato al presente provvedimento (Allegato A), di cui si dà atto che sarà data informazione alle OO.SS. Provinciali di categoria ed alla RSU aziendale;
- Acquisito il parere favorevole da parte del Responsabile del Settore n. 1 – "Amministrativo, Contabile, Servizi al cittadino, in relazione alle sue competenze, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;
- Omesso il parere di regolarità contabile sul presente provvedimento, atteso che dallo stesso non derivano aumenti di spesa o diminuzioni di entrata;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forma di legge

**DELIBERA**

1. Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. Di approvare i "Criteri per l'individuazione e la graduazione economica delle posizioni organizzative, allegato al presente provvedimento (Allegato A), onde formarne parte integrante e sostanziale.
3. Di trasmettere copia del presente provvedimento ai componenti il Nucleo di Valutazione e controllo di gestione, nonché all'Ufficio Personale ed alle OO.SS. Provinciali di categoria ed alla RSU aziendale;.
4. di dichiarare, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134/4 del D. Lgs. n. 267/2000, in conseguenza della necessità di adottare tempestivamente gli atti organizzativi conseguenti il presente atto, nonché al fine di garantire senza indugio l'efficacia degli atti gestionali dell'ente.

# **COMUNE DI FAUGLIA**

## **Provincia di Pisa**

Criteria per l'individuazione e la graduazione economica delle posizioni organizzative

## **ART. 1**

### **Area delle posizioni organizzative**

1. Ai sensi degli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. stipulato il 30.03.1999, è **confermata l'istituzione delle aree** delle posizioni organizzative. Nelle aree sono comprese le posizioni funzionali caratterizzate:
  - a) dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
  - b) dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o di iscrizione ad albi professionali;
  - c) dallo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da autonomia ed esperienza.
  
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti – anche a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 – classificati in categorie non inferiori alla D1 ed in possesso del diploma di laurea sulla base e per effetto di un incarico a termine, conferito in conformità alle regole di cui all'art. 2.
  
3. Le posizioni organizzative sono individuate nelle posizioni di direzione delle strutture di massima dimensione (settori) quali risultanti dalla struttura organica e/o dal Funzionigramma dell'Ente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

## **ART. 2**

### **Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato al personale in possesso dei requisiti previsti dal precedente art. 1,

comma 2, hanno di norma durata annuale e, in mancanza di revoca, si intendono confermati di anno in anno per tutta la durata del mandato del Sindaco in carica. Il Sindaco può comunque procedere al conferimento di incarico di posizione organizzativa anche per un tempo superiore ad 1 (uno) anno, rimanendo comunque ferma la durata massima di conferimento corrispondente al mandato del Sindaco stesso.

2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto per ogni ruolo delle seguenti categorie generali di valutazione:
  - Professionalità necessaria (conoscenze necessarie: tecniche - giuridiche – gestionali)
  - Responsabilità (quadro finanziario di riferimento – responsabilità organizzativa)
  - Complessità direzionale (Complessità tecnico – operativa – relazioni interne ed esterne – fabbisogno ed innovazione)
  - Strategicità (criticità rispetto al programma dell'Amministrazione)
  
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

### **ART. 3**

#### **Procedure di valutazione**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano state attribuiti gli incarichi di cui al precedente art. 2 sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
  
2. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce 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 all'art. 2, comma 3, solo nel caso in cui la revoca dipenda da specifico accertamento di risultato negativo.

3. Per quanto riguarda la modalità di erogazione dell'indennità di risultato si rimanda alla apposita disciplina emanata in materia.
  
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 4 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella qualifica di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **ART. 4**

##### **Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è costituito dalla retribuzione di 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 il lavoro straordinario, fatte salve le eccezioni previste nel CCNL.
  
2. L'importo della retribuzione di posizione varia di norma da un minimo di euro 5164,57 ad un massimo di euro 12.911,42 annuo lordo per tredici mensilità e comunque può essere attribuita nei limiti diversi stabiliti dalla legge e/ dai contratti collettivi di categoria, quali ad esempio nell'ipotesi di convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 14 c. 1 del CCNL 22.01.2004.
  
3. L'importo della retribuzione di risultato varia di norma da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposto a seguito della valutazione annuale secondo le modalità stabilite da precedente disciplina in materia e comunque può essere attribuita nei limiti diversi stabiliti dalla legge e/ dai contratti collettivi di categoria.

#### **ART. 5**

##### **Definizione dei parametri per la gradazione economica dell'indennità di posizione**

1. La misura dell'indennità di posizione è determinata dalla Giunta Comunale ed è soggetta ad informazione alle organizzazioni sindacali ed alle RSU. Salvo diversa indicazione di legge e/o di contratti collettivi, la misura massima dell'indennità di posizione è stabilita in euro 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità.
2. La quantificazione delle indennità di posizione viene effettuata con provvedimento del Sindaco attraverso il meccanismo della ponderazione delle categorie di valutazione indicate al precedente art. 2, comma 2.
3. A tal fine vengono individuati i seguenti pesi specifici in ragione del differente rilievo attribuito alle stesse ai fini della valutazione complessiva:

<b>CATEGORIE</b>	<b>PESI</b>
<b>Professionalità necessaria</b>	<b>15%</b>
<b>Responsabilità</b>	<b>25%</b>
<b>Complessità direzionale</b>	<b>40%</b>
<b>Strategicità</b>	<b>20%</b>

4. La valutazione viene effettuata utilizzando la scala di valutazione fondata su quattro livelli, corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione.
5. Nella tavola allegata al presente atto sotto la lett. "A" sono riportate le descrizioni delle gradazioni di ciascun fattore.
6. Ad ogni grado corrisponde un valore convenzionale stabilito in punti nel modo seguente:

<b>Fattore X</b>	<b>Grado A</b>	<b>Grado B</b>	<b>Grado C</b>
	<b>PUNTI 15</b>	<b>PUNTI 25</b>	<b>PUNTI 30</b>

7. La valutazione consiste nell'esaminare comparativamente tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il punteggio ottenuto dalla posizione stessa rispetto allo specifico fattore.
8. I meccanismi di calcolo, descritti nell'allegato "B", determineranno in modo aritmetico il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.
9. **La misura dell'indennità di posizione sarà data dal prodotto del punteggio ottenuto con il valore unitario dell'importo massimo delle indennità di posizione (Euro 12.911,00= diviso il punteggio massimo ponderato ottenibile nelle categorie di valutazione individuate pari a 3.000 = Euro 4,304=).**
10. L'indennità di posizione potrà essere oggetto di revisione e/o modifica a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione annuale.

## **ART. 6**

### **Retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato quantificata nella misura massima del 25% dell'indennità di posizione, o nella misura massima del 30% in caso di convenzione, o comunque nei limiti dalla legge e/o dai contratti collettivi di categoria è attribuita al personale inquadrato nell'area delle posizioni organizzative secondo le modalità stabilita da apposita disciplina precedentemente approvata.

**ALLEGATO "A"**

**Descrizione fattori di valutazione in relazione ai gradi della scala di valutazione per responsabilità di settore:**

Riferimenti della valutazione						
Categoria	Piano di valutazione	Fattore di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione	
			GRADO	GRADO	GRADO	
			A (15)	B (25)	C (30)	
<b>A) Professionalità necessaria</b>	<b>A.1) Conoscenze</b>	A.1.1) Conoscenze tecniche	Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in un ambito disciplinare	E' richiesta una approfondita conoscenza specifica relativa all'ambito controllato	Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in più ambiti disciplinari	
		A.1.2) Conoscenze giuridiche	E' richiesta una conoscenza di base della normativa specifica relativa	Le conoscenze normative sono la componente dominante della professionalità.	E' richiesta una approfondita conoscenza specifica rispetto all'ambito	

			all'ambito controllato		controllato e ad altri ambiti dell'Ente	
		A.1.3) Conoscenze gestionali	Sono richieste conoscenze gestionali approfondite	Le conoscenze gestionali sono la componente dominante della professionalità	E' richiesta la padronanza di tematiche avanzate e di frontiera	
<b>B) Responsabilità</b>	<b>B.1) Responsabilità giuridico formale</b>	B.1.1) Responsabilità giuridico formale	Prevalenza di attività caratterizzate dall'assunzione di responsabilità verso terzi	Assunzioni di rilevanti responsabilità individuali verso terzi	Significativo grado di rischio connesso all'esercizio delle funzioni anche in relazione all'elevata capacità di spesa	
	<b>B.2) Quadro finanziario di competenza</b>	B.2.1) Spesa corrente gestita (netto spese per personale ed interessi)	Tra 100.000,01 e 300.000 euro	Tra 300.000,01 e 500.000 euro	Superiore a 500.000 euro.	
		B.2.2) Entrate gestite (effettiva responsabilità sull'acquisizione delle risorse)	Tra 300.000 e 400.000 euro	Tra 400.000,01 e 450.000 euro	Oltre 450.000 euro	
	<b>B.3) Responsabilità organizzativa</b>	B.3.1) Personale che opera nell'ambito di competenza.	nessuna unità	1 unità	Oltre 1 unità	
<b>C) Complessità direzionale</b>	C.1) Complessità tecnico – operativa dell'attività.	C.1.1) Grado di disomogeneità delle attività controllate	Attività appartenenti a più settori di intervento relativamente omogenei	Attività appartenenti a più settori di intervento differenziati	Attività altamente diversificate	

		C 1.2) Grado di variabilità delle attività controllate	Significativa presenza di attività non programmabili	Frequente presentarsi di problematiche nuove	Quadro delle attività in continua evoluzione	
		C 1.3) Quadro dei vincoli del contesto.	Contesto caratterizzato da significativi vincoli di carattere formale	Contesto caratterizzato da significativi vincoli sull'acquisizione e l'impiego delle risorse	Contesto altamente vincolato sia sul piano formale che delle risorse	
	C 2) Relazioni interne.	C 2.1) Quadro degli interlocutori istituzionali	Collegamento diretto con un Assessore	Collegamento diretto con più di un Assessore	Esigenze di collegamento continuo e sistematico con tutti i componenti della Giunta	
		C 2.2) Collegamento con il resto della struttura	Relazioni frequenti con altre posizioni dirigenziali non dipendenti	Relazioni frequenti e intense con altre posizioni dirigenziali non dipendenti	Rete di relazioni con altre posizioni dirigenziali	
	C 3) Relazioni esterne.	C 3.1) Relazioni con altre istituzioni	Esigenze di collegamento sistematico con una istituzione	Esigenze di collegamento sistematico con molteplici istituzioni	Forte dipendenza dei risultati dalla gestione di una rete articolata di relazioni con altre istituzioni	
		C3.2) Relazioni con i destinatari delle prestazioni	Esigenza di collegamento sistematico e continuo con i destinatari	Necessità di gestire un quadro articolato relazioni con destinatari differenziati	Assorbimento prevalente nell'attività di relazioni con i destinatari	
	C4) Fabbisogno di	C 4.1) Fabbisogno di	Esigenza di revisione ed	Esigenza di ridefinizione	Esigenza di	
		innovazione nei	adattamento parziale	complessiva dei processi	continuo intervento	

		processi	dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro	amministrativi e delle procedure di lavoro	per la modifica e l'aggiornamento dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro	
	innovazione	4.2) Fabbisogno di innovazione nei servizi e nelle attività	Esigenza di adattamento parziale del portafoglio di attività e servizi	Esigenza di ridefinizione del quadro degli interlocutori	Esigenza di continuo intervento per la modifica e l'aggiornamento del portafoglio di attività e servizi	
		C 4.3) Fabbisogno di innovazione nel quadro delle relazioni	Esigenza di ridefinizione dei contenuti e delle modalità d relazione con interlocutori consolidati	Esigenza di ridefinizione del quadro degli interlocutori	Esigenze di continue modifiche nel quadro degli interlocutori rilevanti e nel contenuto delle relazioni con gli stessi	
<b>D) Strategicità</b>	<b>D1) Criticità rispetto al programma della Amministrazione</b>	D 1.1) Criticità rispetto al programma dell'amministrazione	Significativa rilevanza rispetto al programma del Sindaco	Posizione critica rispetto al programma del Sindaco	Posizione strategica rispetto al programma del Sindaco	

**Il meccanismo di calcolo delle indennità di posizione**

**Il calcolo dei punteggi avviene in maniera del tutto automatica in quanto:**

- Il punteggio relativo al piano di valutazione viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei singoli fattori in cui si articola il piano di valutazione (ciò permette di evitare che alcuni piani di valutazione permettano di ottenere un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolati in un maggior numero di fattori);
- Il punteggio relativo alla categoria viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei piani di valutazione in cui si articola la categoria (ciò permette di evitare che alcune categorie permettano di ottenere un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolate in un maggior numero di piani di valutazione);
- Il punteggio di ciascuna categoria viene moltiplicato per il "peso" che la categoria stessa assume ai fini della valutazione. Le categorie contribuiscono infatti in maniera differente alla determinazione del valore complessivo della valutazione;
- La somma dei punteggi conseguiti in ciascuna categoria ponderati per il rispettivo peso permette di determinare il valore complessivo della posizione.

Tavola relativa alla ponderazione delle categorie:

Famiglie/Categorie	Peso della categoria (*)	Punteggio gradi	Punteggi min – max ponderati
Professionalità	15	15 – 30	225-450
Responsabilità	25	15 – 30	375-750
Complessità direzionale	40	15 – 30	600-1.200
Strategicità	20	15 – 30	300-600
	100	<b>Totale</b>	<b>1.500-3.000</b>

**(\*) Il peso non viene espresso in termini percentuali al fine di agevolare la procedura di calcolo.**

Delibera di G.C. n. 128 del 06.10.2012

**Letto, approvato e sottoscritto:**  
**IL PRESIDENTE**  
**Carlo Carli**

---

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
**Cirano Maurizio Rossi**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. Carlo Di Paolo**

---

**Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di'ufficio**

**ATTESTA**

**Che la presente deliberazione:**

- è affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni successivi dal ..... e vi rimarrà fino al .....
- è stata comunicata con lettera n. ....in data ..... ai signori Capi Gruppo Consiliari così come prescritto dall'art. 125, D. Lgs n. 267/2000.
- è stata trasmessa al Prefetto con lettera n. .... in data ..... ( art 135, 2° comma, D. Lgs 267/2000).

**Fauglia, li .....**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Paolo Di Carlo

---

**Che la presente deliberazione è diventata esecutiva il giorno .....**

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D. Lgs 267/2000).
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, D. Lgs 267/2000).

**Fauglia, li .....**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Carlo Di Paolo

---

