

COMUNE DI BULZI

Provincia di Sassari

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 46 Del 20-06-19

Oggetto:	MODIFICA AL REGOLAMENTO SULLA ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE DELLA POSIZIONI ORGANIZZATIVE
-----------------	---

L'anno duemiladiciannove il giorno venti del mese di giugno alle ore 12:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti la Giunta Comunale di questo Comune:

MULTINEDDU EDOARDO	SINDACO	P
PIGA PIETRO GIUSTINO	ASSESSORE	P
MANUNTA MARIA VELELLA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor MULTINEDDU EDOARDO in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Comunale FONNESU DEBORA RITA

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S		

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n° 267;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.

18/08/2000, n° 267 hanno espresso:

PARERE: REGOLARITA` TECNICA VISTO con parere Favorevole

Il Responsabile F.to OGGIANO ADONELLA
--

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che gli articoli 13,14, e 15 del CCNL 22 maggio 2018- CCNL 2016/2018 Enti Locali disciplinano l'area delle Posizioni Organizzative;

DATO ATTO che il comune di Bulzi non ha in organico figure dirigenziali per cui le figure apicali dell'ente sono rappresentate dalle posizioni organizzative poste alla direzione dei Settori ed esercenti funzioni dirigenziali ex art. 107 TUEL 267/2000;

RICHIAMATA la propria precedente Deliberazione n. 37 del 13.05.2019 con la quale è stato approvato il Regolamento in oggetto e sono stati individuati, per come sancito dalla suddetta disciplina contrattuale, i criteri di riferimento per l'istituzione, conferimento, gradazione incarico delle posizioni organizzative dando atto che:

- la retribuzione di posizione è legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione ai programmi e obiettivi dell'Amministrazione;
- la graduazione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di sub fattori che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei settori dell'organigramma comunale;

VISTA la nota del Segretario comunale in data odierna con la quale il Funzionario fa presente che occorre modificare il Regolamento precedentemente approvato nella parte *“Valore delle risorse di bilancio gestito in Entrata ed in Uscita”* in quanto presenta degli errori di trascrizione che non lo rendono idoneo ai fini dell'assegnazione di un punteggio corretto;

RITENUTO opportuno accogliere quanto evidenziato dal Segretario comunale e quindi modificare il Regolamento per la istituzione, conferimento, revoca, graduazione delle posizioni organizzative con allegata, sub A), la metodologia di cui sopra, specificando che le retribuzione da assegnare ai titolari delle posizioni organizzative saranno stabilite in base ai punteggi conseguiti, seconda la relativa scala parametrica, a seguito dell'applicazione dei sopra richiamati criteri;

DATO ATTO CHE l'incaricato di P.O. è tenuto a svolgere tutti i compiti e tutte le funzioni previste dalla legge (in particolare l'art.107 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e s.m.i.), dallo Statuto, dal Regolamento di organizzazione e degli altri Regolamenti comunali, ad eccezione di quelli eventualmente conferiti ad altri soggetti;

DATO ATTO CHE la proposta di metodologia è stata già oggetto di informazione ai soggetti di cui all'art. 7 co.2 del CCNL 2016/2018 nella seduta di contrattazione decentrata svoltasi il giorno 11/04/2019;

VISTI:

- il Decreto Legislativo n. 267/2000 e, in particolare, l'art. 50 comma 10 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 11 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999, in ordine ai Comuni, come il presente, privi di posizioni dirigenziali;
- l'art. 8 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999, in ordine all'area delle posizioni organizzative;

- l'art. 9 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999, in ordine al conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative; - l'art. 15 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 22.01.2004, in ordine alle posizioni organizzative apicali;

ACQUISITI il parere favorevole di regolarità tecnica reso dai Responsabili del Servizio ai sensi dell' articolo 49 e 147 bis del TUEL 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

DI modificare il regolamento, allegato sub.1) alla presente per farne parte sostanziale e integrante, per la istituzione, conferimento, revoca, graduazione delle posizioni organizzative con inclusa, sub. A), la metodologia di pesatura delle posizioni organizzative, che prevede la graduazione delle posizioni di responsabilità individuando i criteri per l'attribuzione dei punteggi, e conseguentemente di determinazione della retribuzione di posizione;

DI Dare atto che le norme regolamentari suddette sostituiscono quello approvato con propria precedente deliberazione n. 37 del 13.05.5019 nonché abrogano o modificano le norme del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi in contrasto con esse;

DI pubblicare nel sito Web del Comune sezione “ amministrazione Trasparente ” “ Personale- disposizioni Generali”;

Di inviare il presente Regolamento, con la nuova modifica, alle Organizzazioni sindacali di categoria;

Stante l'urgenza, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134 comma 4 del Decreto Legislativo 267/2000.

Criteria per la graduazione e la pesatura delle Posizioni Organizzative e di alta professionalità

Tabella 1- Criteria per la graduazione e la pesatura delle Posizioni Organizzative

Fattori di valutazione	Peso	Fattori di valutazione	Punteggio	Sottofattori	PUNTEGGIO
A) COMPLESSITÀ GESTIONALE	70%	A1. DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Fino a 40	Risorse umane assegnate	10
				Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata ed in uscita	15
				Complessità dei processi operativi	15
		A2. DIFFERENZIAZIONE DELLE ATTRIBUZIONI	Fino a 15	Funzione gestionale	5
				Funzione organizzativa	5
				Funzione svolgimento mansioni profilo professionale	5
		A3.COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI	Fino a 10	Relazioni interne	5
				Relazioni esterne	5
		A4. COMPETENZE PROFESSIONALI	Fino a 5	Alta	5

		RICHIESTE		Media	3
				Equo grado	2
B) RILEVANZA	30%	B1 IMPORTANZA RISPETTO ALLE SCELTE PROGRAMMATICHE	Fino a 15	Alta	15
				Media	10
				Bassa	5
		B2 GRADI DI RESPONSABILITA	Fino a 15	Responsabilità civile	5
				Responsabilità Economico gestionale	5
				Responsabilità Organizzativa	5
		B3 ATTRIBUZIONE DI INCARICHI ULTERIORI	Fino a 5	Incarichi previsti da norme speciali e non rientranti nelle competenze dei profili professionali	1 punto og incarico ulteriore

A) COMPLESSITÀ GESTIONALE : si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento e dalle risorse economiche ed umane a disposizione.

Parametri di valutazione

A1) Dimensione Organizzativa

Risorse Umane assegnate: rileva il grado di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione esprimendo in termini quantitativo il peso del coordinamento.

I sottofattori vengono assegnati come segue:

Coordinamento diretto di risorse umane sotto le 3 unità : 5

Coordinamento diretto di risorse umane da 4 a 5 unità : 8

Coordinamento diretto di risorse umane oltre le 5 unità : 10

Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata ed in uscita:

Tale sottofattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla responsabilità (piena o parziale) della posizione.

Valore globale:

Fino a 300.000,00: **3**

da 301.000,00 a 600.000,00: **5**

da 601.000,00 a 1.000000.000,00: **10**

Oltre 1.000.000,00: **15**

Complessità dei processi operativi:

Questo sottofattore contempla la complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione.

La posizione coordina e integra un numero limitato di processi omogenei: 5

La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenei :10

La posizione coordina e integra un numero elevato di processi omogenei ed eterogenei:15

A2) DIFFERENZIAZIONI DELLE ATTRIBUZIONI : Esprime il grado di specificità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni attribuite:

Esercizio di Funzioni di tipo gestionale in ambiti omogenei:5

Esercizio di Funzioni di tipo organizzativo in ambiti caratterizzati da eterogeneità:5

Esercizio di Funzioni relative al profilo professionale in ambiti che richiedono diverse tipologie di professionalità :5

A3) COMPLESSITA DELLE RELAZIONI

con questo fattore, si rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'Ente, ed anche il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini ...)

Relazioni interne:

Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio:3

Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi: 4

Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi:5

Relazioni esterne:

Relazioni indispensabili ed elementari:3

Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità:4

Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente:5

4) COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE: misurano la capacità di compiere un'attività correttamente, mettendo in atto un gruppo di abilità, impegno e conoscenze in una situazione determinata e rispetto all'attività ordinaria .

Alto grado di Specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati: 5

Medio grado di Specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati: 3

Equo grado di Specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati: 2

B) RILEVANZA: da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel piano esecutivo di gestione e degli obiettivi.

B1) Importanza rispetto alle scelte programmatiche:

Alta:15

Media: 10

Bassa: 5

B2)Gradi di responsabilità: La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle

responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

Responsabilità civile: il grado di responsabilità sotto il profilo civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

Basso livello di responsabilità:3
Medio livello di responsabilità:4
Elevato livello di responsabilità:5

Responsabilità economico gestionale: il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata.

Basso livello di responsabilità: 3
Medio livello di responsabilità:4
Elevato livello di responsabilità:5

Responsabilità Organizzativa: da valutare in base all'articolazione e complessità dei Servizi e degli Uffici da coordinare:

Basso livello di responsabilità: 3
Medio livello di responsabilità: 4
Elevato livello di responsabilità: 5

B3) ATTRIBUZIONE DI INCARICHI ULTERIORI

Indica l'assegnazione di incarichi ulteriori rispetto a quelli previsti dal Profilo professionale e che non sono state valutate nei fattori precedenti .
 Rientrano gli incarichi attribuiti da specifiche norme di legge o di contratto quali, a titolo esemplificativo, quelle relative all'attuazione degli adempimenti in materia di Privacy, Diritto di accesso, Anticorruzione, Datore di lavoro ...). Viene assegnato n. 1 punto per ogni incarico ulteriore aggiunto.

TABELLA 2- Criteri per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di alta professionalità

Fattori di valutazione	Peso	Fattori di valutazione	Punteggio	Sottofattori	PUNTEGGIO
------------------------	------	------------------------	-----------	--------------	-----------

A) COMPLESSITÀ GESTIONALE	70%	A1. LIVELLO DI DIFFICOLTA PROFESSIONALE	Fino a 35	attività di rilevante entità	35
				permanente attività di partecipazione di rilevante entità occasionalmente assolta;	30
				attività di partecipazione di modesta entità permanentemente assolta;	25
				attività di partecipazione di modesta entità occasionalmente assolta;	20
		A2. DIFFERENZIAZIONE DELLE ATTRIBUZIONI	Fino a 15	Funzione gestionale	5
				Funzione organizzativa	5
				Funzione svolgimento mansioni profilo professionale	5
		A3.COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI	Fino a 10	Relazioni interne	5
				Relazioni esterne	5
		A4. COMPETENZE PROFESSIONALI	Fino a 5	Alta	5

		RICHIESTE		Media	3
				Equo grado	2
B) RILEVANZA	30%	B1 .IMPORTANZA RISPETTO ALLE SCELTE PROGRAMMATICHE	Fino a 15	Alta	15
				Media	10
				Bassa	5
		B2.GRADI DI RESPONSABILITA	Fino a 15	Responsabilità civile	5
				Responsabilità Economico gestionale	5
				Responsabilità Organizzativa	5

Rispetto alla Tabella 1, viene previsto come fattore di valutazione , data la natura e le caratteristiche, il livello di difficoltà professionale E NON la dimensione organizzativa, e non viene previsto l'attribuzione di incarichi ulteriori.

Livello di difficoltà professionale: esprime l'impegno richiesto nella posizione nella gestione e partecipazione al lavoro degli altri uffici

attività di rilevante entità permanente:35

attività di partecipazione di rilevante entità occasionalmente assoluta:30

attività di partecipazione di modesta entità permanentemente assoluta: 25

attività di partecipazione di modesta entità occasionalmente assoluta:20

Scheda Pesatura Posizione Organizzativa :

Responsabile _____

Fattori di valutazione	Peso	Fattori di valutazione	Punteggio e Sottofattori	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
A)	70%	A1. DIMENSIONE	Fino a 40 Risorse umane	10	

COMPLESSITÀ GESTIONALE		ORGANIZZATIVA	assegnate Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata ed in uscita Complessità dei processi operativi	15 15	
		A2. DIFFERENZIAZIONE DELLE ATTRIBUZIONI	Fino a 15 Funzione gestionale Funzione organizzativa Funzione svolgimento mansioni profilo professionale	5 5 5	
		A3.COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI	Fino a 10 Relazioni interne Relazioni esterne	5 5	
		A4. COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE	Fino a 5 Alta Media Equo grado	5 3 2	
B) RILEVANZA	30%	B1. IMPORTANZA RISPETTO ALLE SCELTE PROGRAMMATICHE	Fino a Alta	15	

			Media Bassa 15	10 5	
		B2.GRADI DI RESPONSABILITÀ	Responsabilità civile Responsabilità Economico gestionale Responsabilità Organizzativa	5 5 5	
		B3.ATTRIBUZIONE DI INCARICHI ULTERIORI	Incarichi previsti da norme speciali e non rientranti nelle competenze dei profili professionali	1 punto ogni incarico ulteriore	

Scheda per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di Alta Professionalità: Responsabile:

Fattori di valutazione	Peso	Fattori di valutazione	Punteggio e Sottofattori	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
A) COMPLESSITÀ GESTIONALE	70%	A1. LIVELLO DI DIFFICOLTÀ PROFESSIONALE	Fino a 35 attività di rilevante entità permanente: attività di	35	

			partecipazione di rilevante entità occasionalmente assolta;	30	
			attività di partecipazione di modesta entità permanentemente assolta;	25	
			attività di partecipazione di modesta entità occasionalmente assolta	20	
		A2. DIFFERENZIAZIONE DELLE ATTRIBUZIONI	Funzione gestionale	5	
			Funzione organizzativa	5	
			Funzione svolgimento mansioni profilo professionale	5	
		A3.COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI	Fino a 10	5	
			Relazioni interne		
			Relazioni esterne	5	
		A4. COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE	Fino a 5	5	
			Alta	3	
			Media	2	
			Equo grado		
B) RILEVANZA	30%	B1. IMPORTANZA RISPETTO ALLE SCELTE	Alta	15	

		PROGRAMMATICHE	Media	10	
			Bassa	5	
			Fino a 15	5	
			Responsabilità civile		
			Responsabilità Economico gestionale	5	
		B2. GRADI DI RESPONSABILITA	Responsabilità Organizzativa	5	

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to MULTINEDDU EDOARDO

Il Segretario Comunale
F.to FONNESU DEBORA RITA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno 20-06-19 per rimanervi per quindici giorni consecutivi;
- E' stata trasmessa, con elenco n. _____ in data _____, ai capigruppo consiliari;
- E' stata trasmessa all'Organo di Controllo in data _____, Prot. N. _____

Bulzi, 20-06-19

Il Segretario Comunale
F.to FONNESU DEBORA RITA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva il giorno 20-06-19, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

Bulzi, li _____

Il Segretario Comunale
F.to FONNESU DEBORA RITA

E' copia conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio. (art. 14 Legge 15/68)

Bulzi, li _____

Il Responsabile del Servizio