COMUNE DI TIVOLI

(PROVINCIA DI ROMA)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 221

OGGETTO: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

L'anno **duemilaquindici,** il giorno **11** del mese di **NOVEMBRE ,** alle ore **9.15** in Tivoli, nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

PROIETTI GIUSEPPE	Sindaco - Presidente
VOTA IRENE	Vice Sindaco
CAPPELLI MARIA LUISA	Assessore
CAUCCI SERAFINO	Assessore
IOANNILLI MARIA	Assessore
MARTINES RUGGERO	Assessore
SCIARRETTA PIER FRANCESCO	Assessore
URBANO RIARIO SFORZA BARBERINI COLONNA di SCIARRA	Assessore

Risultano Assenti:
Assessore :

Partecipa Segretario Generale: LUCIA LETO

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- Gli articoli 8, 9 e 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 31.03.1999 del personale del comparto regioni-Autonomie Locali (cd " Nuovo ordinamento professionale") prevedono la facoltà, per gli Enti, di istituire nell'ambito delle categorie di posizione organizzative che richiedono, assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato:

a) figure professionali con responsabilità organizzativo-gestionale, coincidenti con responsabilità di direzione di una singola unità organizzativa della struttura comunale che comporta elevata responsabilità di direzione ed organizzazione di risorse umane e/o strumentali;

b) omissis……..

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 66 del 07/04/2011, avente ad oggetto: " Definizione delle nuove posizioni organizzative a seguito della approvazione della nuova struttura organizzativa del Comune";

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 84 del 16/04/2015 avente ad oggetto: "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, modifica".

RITENUTO che costituisce presupposto necessario e fondamentale della riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative la definizione di un regolamento che, sulla base e nel rispetto dei criteri generali di cui alla Delibera di Giunta n. 66 del 07/04/2011 sopra richiamata, individui e definisca le modalità per la pesatura sia delle P.O. che per il conferimento dei relativi incarichi;

RITENUTO, altresì di dover approvare il regolamento delle posizioni organizzative nello schema allegato al presente provvedimento, e già sottoposto per la discussione e conseguente approvazione in più sedute di delegazione trattante ;

CONSIDERATO che in data 15/10/2015 la Delegazione Trattante ha approvato tale regolamento siglando le pagine di cui è composto, convenendo di favorire i processi di maggiore trasparenza e merito che il conferimento delle P.O. processi che garantiscano maggiore trasparenza e merito attraverso l'emanazione di bandi aperti a tutte le categorie D delle sezioni/settori, tenendo conto dei titoli di servizio, culturali, nonché dell'esperienza maturata;

ATTESO che i contenuti del regolamento, di cui all'oggetto, disciplinano l'intera materia e per l'effetto si intende revocata la delibera n. 66 del 07/04/2011;

DATO ATTO che la presente deliberazione unitamente al regolamento verranno trasmessi alle OOSS.;

VISTO il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla Regolarità tecnica, espressa dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 267/2000 – Testo Unico in materia di Ordinamento degli Enti Locali;

Con votazione resa nei modi e forme di legge

DELIBERA

- Di approvare il Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative , nel testo allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante a sostanziale del presente deliberato, composto da n. 8 pagine;
- di stabilire che il Regolamento allegato entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione della presente delibera;
- di trasmettere per l'informativa alle OO.SS.
- di revocare per i motivi in narrativa esposti e che qui si intendono integralmente riportati, l'atto di G.C. n. 66 del 07/04/2011 con la quale sono stati definiti gli indirizzi per il conferimento di incarichi P.O. e relativa disciplina;

Infine la Giunta, mediante successiva votazione, resa in forma palese, ad esito unanime, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000.

Comune di Tivoli

Regolamento per la pesatura dell'area delle posizioni organizzative per la quantificazione della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione delle posizioni organizzative è legata alla valutazione della posizione, nella sua componente strutturale/oggettiva e quindi con la focalizzazione sull'oggetto del lavoro; in questo senso è necessario assegnare agli incaricati di Posizione Organizzativa il trattamento economico tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

L'intera procedura viene qui analizzata nelle singole fasi.

Prima fase: articolazione in base a parametri di collocazione, posizione, complessità organizzativa e responsabilità gestionale

In questa fase occorre stabilire quale «peso» attribuire ai tre parametri di riferimento.

La scelta può spaziare tra soluzioni tra loro diverse:

- privilegiare un aspetto rispetto agli altri due;
- individuare un aspetto marginale dando priorità agli altri due;
- optare per una soluzione di equilibrio tra i tre parametri.

L'ultima soluzione pare essere la più coerente poiché risulta molto difficile considerare uno dei tre parametri di importanza marginale, poiché tutti concorrono in modo significativo nel caratterizzare le singole posizioni organizzativa.

Per ogni parametro considerato, occorre stabilire il «peso» attribuito ai parametri collegati ai criteri oggettivi e alle valutazioni, rispetto alla dotazione complessiva, scegliendo tra:

- pesi equivalenti;
- pesi tra loro diversi, favorendo gli uni (criteri oggettivi) o gli altri (valutazioni).

Seconda fase: assegnazione delle singole voci in base a criteri oggettivi e valutazioni

Il modello di assegnazione vincola la destinazione dell'importo complessivo a due tipologie di criteri, così classificabili:

criteri oggettivi: criteri suscettibili di misurazione;

valutazioni: criteri che per la loro natura risultano essere soggetti solo a processi di valutazione -giudizi.
I pesi di ponderazione indicano di fatto il «peso relativo» che caratterizza la specifica posizione, rispetto al totale delle posizioni, per ogni singolo parametro di riferimento.

In base al parametro di riferimento, si individuano i criteri oggettivi e di valutazione espressi in tavola 1.

La raccolta delle informazioni necessarie per definire criteri oggettivi può essere effettuata anche internamente alle singole unità organizzative dell'amministrazione, in quanto trattasi di dati che non richiedono nessuna rilettura critica e nessun processo di «scrematura».

Per quanto riguarda l'analisi delle posizioni sulla base di valutazioni, l'intervento di valutatori esterni imparziali, qualeappare essere l'Organismo di Valutazione, si dimostra fondamentale, dovendo sopportare un processo di selezione, ma anche interpretazione dei dati e delle informazioni raccolte presso l'amministrazione, al fine di esprimere un giudizio obiettivo sul grado di comp lessità che contraddistingue la collocazione strutturale nonché il livello di responsabilit à gestionale diogni singola posizione dirigenziale.

La rosa di criteri di valutazione proposta nel prospetto di tavola 1, costituisce un campione sufficientemente rappresentativo delle problematiche che concorrono a definire collocazione, complessit à e responsabilità delle posizioni organizzative apicali

Tavola 1 Criteri oggettivi di valutazione della posizione

Parametri contrattuali	Criteri oggettivi	Valutazioni
(A) Analisi collocazione nella struttura	a1 - Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente;	- Indica l'allocazione della posizioneorganizzativa nell'ambito della sturar dirigenziale di appartenenza, con riferimento sia a livello di responsabilità rivestito, sia alla natura dei compiti (finali o strumentali) e delle attribuzioni (di line o di staff);
	a2 - Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione;	Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni da assolversi nella posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna.) assegnati dal dirigente;
	a3 – Individuazione del livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito;	- Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strateg ica dell'Ente in rapporto alle aree di intervento assegnate alla PO dal Dirigente.

Tavola 1 Criteri oggettivi di valutazione della posizione		
(B) Analisi complessità organizzativa	b1- Definizione della consistenza delle risorse di personale funzionalmente assegnato;	- Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive categorie di iscrizione) . Esprime, in termini quali-quantitativi, il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane;
	b2 - Definizione della quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite;	- E' determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie assegnate direttamente alla posizione; - Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione.
	b3- Definizione delle complessità organizzativa della struttura gestita;	- Sottolinea, in termini quali quantitativi, la presenza, nella struttura, di figure con diverso grado di professionalità. Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale, sia sotto il profilo quantitativo (numerico) sia sotto quello qualitativo (professionalità, eterogeneità, autonomia decisionale, specializzazione)
	b4 - Complessità direzionale – grado di variabilità dell'attività;	- Definisce il grado di evoluzione della disciplina organizzativa che governa le attività assegnate alla posizione organizzativa. Esprime l'indice di velocizzazione della trasformazione del contesto organizzativo d'intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzando la variabilità nell'attività gestita nel medio- lungo periodo.

Tavola 1 Criteri oggettivi di valutazione della posizione		
(C) Analisi responsabilità gestionali interne ed esterne	c1 - Responsabilità sostanziale;	Focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli altri prodotti. Esprime l'entità del rischio assunto in conseguenza delle responsabilità attribuite.
	c2 – Responsabilità giuridico formale;	Osserva i profili di responsabilità giuridico formali verso terzi, cui risulta esposta la posizione direttiva. Esprime l'intensità del sistema di responsabilità, che presiede la posizione verso terzi.
	c3 - Complessità Tecnico operativo dell'attività – quadro dei vincoli di contesto;	- Specifica la complessità tecnico operativa nel quadro dei vincoli di contesto riferibili alla posizione direttiva. Esprime il livellodi "rigidità" della gestione in termini di facoltà di scelta.

I criteri, comunque individuati, devono soddisfare una serie di requisiti, tra i quali:

- coerenza;
- oggettività;
- presenza, anche se in misura diversa, in tutte le posizioni soggette a valutazione.

Pur trattandosi dicriteri tra loro diversi occorre sottolineare come si parli comunque di valutazione di posizione, cioè dell'oggetto del lavoro: attraverso misurazioni, quantifica zioni e giudizi si giunge sempre e alla valutazione della posizione, indipendentemente da chi la ricopre.

Tale approccio appartiene ai sistemi che fanno capo alla job evalution, che si differenziano da sistemi di skillevaluation e da sistemi misti propr io perché privilegiano la valutazione «del posto di lavoro» e non della persona che lo ricopre.

Terza e quarta fase: misurazione, valutazione punteggi

In tali fasi si procede all'attribuzione di un «punteggio» a ogni fattore assunto come indicatore dei tre parametri: collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionale.

Si tratta di un metodo analitico, che si propone la valutazione delle posizioni in base all'analisi di elementi comuni, ai quali, sulla base dei criteri pre definiti, viene attribuito un determinato punteggio. Nel caso in cui si abbia la necessità di misurare le posizioni di Alta Professionalità (art 10 CCNL 2004), si dovranno considerare le peculiarità di tali posizioni.

		Posizione Organizzativa	
Peso delle p. o. in rapporto agli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione economico-finanziari	Da valutarsi in rapporto agli obiettivi specifici individuati dall'organo politico per l'anno di riferimento.	**PAR. A**	
		ELEVATO	da 25 a 49 punti
		MOLTO ELEVATO	da 50 a 100 punti
Collocazione nella struttura	Si riferisce alla posizione che la P.O. istituita ha nella struttura organizzativa, con la possibilità di suddividere in posizioni che operano prettamente in un ambito decisionale, da posizioni che hanno attribuzioni quasi esclusivamente operative, tenendo conto, inoltre, della interdisciplinarietà delle competenze e dell'omogeneità degli uffici diretti.	**PAR. B**	
		1° LIVELLO	da 20 a 29 punti
		2° LIVELLO	da 30 a 39 punti
		3° LIVELLO	da 40 a 50 punti

Complessita' organizzativa	Da valutare in riferimento all'articolazione della posizione, ossia il numero o l'entità di eventuali articolazioni interne; le risorse umane assegnate; la dimensione economica.	**PAR. C Risorse umane**	
		1° LIVELLO fino a 4 dipendenti	da 15 a 19 punti
		2° LIVELLO da 5 a 9 dipendenti	da 20 a 24 punti
		3° LIVELLO oltre 9 dipendenti	da 25 a 30 punti
		PAR.D Risorseeconomiche	
		1° LIVELLO fino a (Euro 516.456,90)	da 10 a 14 punti
		2° LIVELLO fino a(Euro 1.032.913,80)	da 15 a 19 punti
		3° LIVELLO (oltre Euro 1.032.913,80)	da 20 a 30 punti
Complessita' gestionale e responsabilita' gestionali esterne ed interne	Da valutarsi in rapporto alla tipologia dei processi gestiti nonché all'entità ed alla frequenza delle relazioni sia interne (organi politici, o Segretario Generale, Dirigenti) che esterne (utenza, imprese, associazioni, altre amministrazioni),	**PAR. E Livello di autonomia responsabilità richiesto**	
		ELEVATO	da 10 a 24 punti
		MOLTO ELEVATO	da 25 a 40 punti
		PAR. F Relazioni esterne	
		ORDINARIE	da 5 a 9 punti

	alle conoscenze professionali e manageriali richieste per gestire la P.O. quali la capacità di coordinamento e di integrazione delle funzioni, le capacità decisionali, la complessità dei processi decisionali e le responsabilità civili, penali e contabili ad essi connessi.	ELEVATE	da 10 a 25 punti
		PAR. G Competenze specialistiche	
		COMPLESSE	da 5 a 9 punti
		MOLTO COMPLESSE	da 10 a 25 punti

Quinta fase: assegnazione di una quota individuale

Questa può essere considerata la fase di «monetizzazione» dei parametri, ossia la fase in cui le variabili gestionali, organizzativi e strutturali si traducono in quote monetarie individuali con le quali destinare il fondo per la retribuzione di posizio ne alle singole posizioni organizzative o figure di Alta Professionalità.

Nello specifico si propone un sistema di ripartizione a soglie così articolato

		P.O.
I Fascia	fino a 110 punti	5.164,57
II Fascia	da 111 punti a 140	6994,57
III Fascia	141 a 180	8824,57
IV Fascia	171 a 210	10019,57
V Fascia	>210	12911,42

Con eventuale riproporzionamento dei punteggi attribuiti nel caso il budget a disposizione per la remunerazione delle indennità di posizione non permetta di erogare tali valori soglia.

Il Sindaco
GIUSEPPE PROIETTI

Il Segretario Generale
LUCIA LETO

PUBBLICAZIONE

Della su estesa deliberazione N. 221/2015, ai sensi dell'art. 124, comma 1°, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvat o con Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi e contestualmente, ai sensi dell'art.125 del citato Decreto Legislativo, la stessa è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.

Tivoli, lì 17.11.2015

IL SEGRETARIO GENERALE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La suestesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal …… al ……...
□ E' divenuta esecutiva il ai sensi dell'art. 134, comma 3° del Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali, approvato con Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.
X E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del Testo U nico sull'ordinamento degli enti locali, approvato con Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Tivoli, lì

IL SEGRETARIO GENERALE