

COMUNE DI SAN CIPIRELLO
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 49 del 07.06.2019

OGGETTO: Approvazione Regolamento Pesatura/Graduazione delle Posizioni Organizzative.

L'anno **duemiladiciannove** questo giorno **sette** del mese di **Giugno** dalle ore **13:50** alle ore **14:15** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Geluso Vincenzo.

Nella sua qualità di Sindaco sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

			PRESENTE	ASSENTE
1	GELUSO VINCENZO	SINDACO	x	
2	RUSSO CLAUDIO	VICE SINDACO	x	
3	CLESI GIUSEPPE	ASSESSORE	x	
4	RANDAZZO VINCENZO	ASSESSORE	x	
5	RUSSO FLORIANA	ASSESSORE		x
		TOTALE	4	1

Fra gli assenti è giustificata la Signora: Floriana Russo.

Con l'assistenza del Segretario Comunale reggenza scavalco Dott.ssa Marianna Avarello;

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: **Approvazione Regolamento Pesatura/Graduazione delle Posizioni Organizzative.**

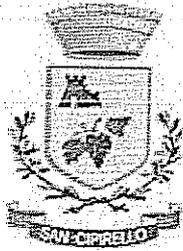
VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi per alzata di mano:

DELIBERA

- Di approvare, così come approva, la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Successivamente, con separata votazione, con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi per alzata di mano, la Giunta dichiara la presente deliberazione **immediatamente esecutiva**.



COMUNE DI SAN CIPIRELLO

Città Metropolitana di Palermo

Proposta di deliberazione di giunta municipale avente per oggetto: Approvazione Regolamento Pesatura/Graduazione delle Posizioni Organizzative.

La sottoscritta Responsabile dell'Area 1-Affari generali e Servizi alla Persona, sottopone alla Giunta Municipale la presente proposta di deliberazione, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi, nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento interno.

- Premesso che l'art. 109 del D.Lgs. 267/2000 prevede comma 1)Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 50, comma 10, con provvedimento motivato e con le modalità fissate dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, secondo criteri di competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del sindaco o del presidente della provincia e sono revocati in caso di inosservanza delle direttive del sindaco o del presidente della provincia, della giunta o dell'assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169 o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro. L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi.
Comma 2) Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione;
- Rilevato in particolare che l'art. 13, comma 3 del nuovo CCNL del 21.05.2018 testualmente recita: "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.";
- Visto l'art. 15, c. 2, del CCNL 2016/2018 del 21.05.2018 che testualmente recita "L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.";
- Considerato che ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate";
- Considerato che alla luce delle novità introdotte in tema di Performance e di Posizioni organizzative del D.Lgs 74/2017 e del C.C.N.L. comparto funzioni Locali, sottoscritto il 21.05.2017 artt. Dal 13 al 18, si rende necessario approvare il nuovo Regolamento per la pesatura/ graduazione delle P.O. di questo Ente.
- Visto lo schema di regolamento per la pesatura / graduazione delle P.O. costituito da n. 10 articoli che viene allegato alla presente;
- Dato atto che la suddetta proposta di regolamento è stata trasmessa alle OO.SS. territoriali per il relativo confronto, giuste note prot. n. 7308 del 21.05.2018 e n. 7306 del 21.05.2018 al nucleo di valutazione;
- Richiamati:
 - lo Statuto Comunale;
 - il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e ss.mm. ii.;
 - il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 artt. 13-14-15-17;
- Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi rispettivamente, ai sensi dell'art. 49, 1° c., del D.Lgs. n. 267/2000, che si riportano in calce al presente atto deliberativo;

PROPONE DI DELIBERARE

Per quanto descritto in premessa:

1. Di approvare il Regolamento composto da n. 10 articoli per la Pesatura/Graduazione delle Posizioni Organizzative allegata alla presente;
2. Di demandare al Nucleo di Valutazione la pesatura delle Posizioni Organizzative così come stabilito all'art. 6 del suddetto regolamento ;
3. Di dare atto che la Giunta Comunale, con proprio successivo provvedimento, attribuirà le indennità di Posizione ai titolari di P.O. sulla base della pesatura delle stesse effettuata da parte del Nucleo di Valutazione mediante la metodologia così come approvata;
4. Di trasmettere copia della presente ai Responsabili di Settore dell'Ente, alle R.S.U e alle OO.SS.;
5. Di dichiarare il presente atto, con separata votazione favorevole e unanime resa nei modi e nelle forme di legge, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134, c. 4, del TUEL.
6. Di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune, per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, sul sito sezione Statuti e Regolamenti e sul sito internet dell'Ente sezione Amministrazione trasparente.

San Cipirello, 07/06/2019



Il Proponente

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, DELL'ART. 147 COMMA 1 E DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. 267/2000,
COME MODIFICATO DAL D.L. 174/2012, E SUCCESSIVE MODIFICHE.

In ordine alla regolarità Tecnica ha espresso parere FAVOREVOLE;


IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
[Handwritten signature]

Il Responsabile del Settore Finanziario:

In ordine alla regolarità contabile, ha espresso parere FAVOREVOLE

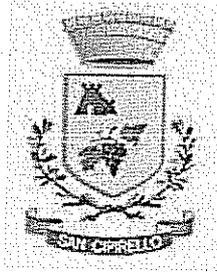
OVVERO

In ordine alla regolarità contabile, ha espresso parere NON FAVOREVOLE per le seguenti motivazioni:

OVVERO

In ordine alla regolarità contabile, dichiara che il parere non è dovuto in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.


IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO
[Handwritten signature]



COMUNE DI SAN CIPIRELLO
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

REGOLAMENTO
PER LA PESATURA/GRADUAZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

REGOLAMENTO PER LA PESATURA /GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICE

ART. 1 – OGGETTO

ART. 2 – STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 3 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SULLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 4 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL PERSONALE DI CATEGORIA D

ART. 5 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL PERSONALE DI CATEGORIA C

ART. 6 – CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 7 – INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 8 – VALUTAZIONE ANNUALE

ART. 9 – ENTRATA IN VIGORE

ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI

ALLEGATI:

- ALLEGATO A) – CRITERI DI GRADUAZIONE
- ALLEGATO B) – FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE
- ALLEGATO C) – SCHEDA DI VALUTAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

REGOLAMENTO PER LA PESATURA /GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 1

Oggetto

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. 13,14,15 e 17 del CCNL 2016-2018.
2. Nel Comune di San Cipirello, privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.

Art. 2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative nelle quali il Comune risulta essere articolato sono conferiti con decreto sindacale per periodo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art. 3

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016/2018, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Nel Comune di San Cipirello, con popolazione di 5.219 abitanti, la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale compete ai Responsabili dei Settori.

Art. 4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di categoria D

REGOLAMENTO PER LA PESATURA /GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto 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, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'Ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di categoria C

1. Il trattamento economico del personale titolare della posizione organizzativa è composto 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 lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL 2016/2018 varia da un minimo di € 3.000,00 a di un massimo di € 9.500,00.
3. L'Ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte e posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 6

Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione – pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di Valutazione /OIV ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B) del presente Regolamento.
4. La Giunta Comunale annualmente con apposito atto deliberativo aggiorna il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.
5. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti

organizzativa dell'Ente e della variabilità della loro importanza relativa nel tempo essa è determinata dalla valutazione/pesatura della "sedia vuota", non dalla valutazione della persona che la occupa.

REGOLAMENTO PER LA PESATURA/GRADUATORIA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

6. La pesatura è proposta al Sindaco che la percepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.
7. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di Valutazione/OIV abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/OIV.

Art. 7

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle retribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente Regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui allo stesso articolo 4, comma 3.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016/2018, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferisce l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
5. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico *ad interim*.
6. 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.
7. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico, di cui al comma 6, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.
8. La revoca dell'incarico, disposta dal sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità per il periodo antecedente la data di revoca medesima, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal

caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 8

REGOLAMENTO PER LA PESATURA /GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione/OIV, in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* approvato dall'Ente.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della Performance raggiunta dal titolare della P.O. nello svolgimento delle attività gestionali svolte è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel sistema di misurazione e Valutazione .
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Con l'entrata in vigore il nuovo Regolamento per la Pesatura/Graduazione delle P.O., si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia.
2. Il presente regolamento è pubblicato per giorni 15 all'albo Pretorio on line del Comune e in modo permanente nel *link "Amministrazione Trasparente"* - sotto sezione di 1° livello "Disposizioni Generali" – sotto sezione 2° livello "Atti Generali", in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE DELLE P.O.			
N.O.	CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO	PESO %
A)	COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	90	30
B)	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	60	20
C)	RESPONSABILITA'	150	50
	TOTALE	300	100

CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA [MAX PUNTI 90]	Rilevanza delle funzioni in relazione ai processi gestiti (definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla p.o. in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite) MAX PUNTI 30	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	15
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea	20
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenea	30
	Rilevanza strategica della posizione (evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono i seguenti: Bilancio di e Consuntivo	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	10
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'Ente	20
		E' responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente	30

	<p>Documento Unico di programmazione (DUP); Programmazione del Fabbisogno del Personale; Programmazione triennale delle OO.PP. Atti di pianificazione urbanistica e territoriale; Piano di Protezione civile Sociale di Zona (PSZ); Statuto;</p> <p>MAX PUNTI 30</p>		
	<p>Conoscenze tecnico/professionali Necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (Esprime in termini di conoscenze personali di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto)</p> <p>MAX PUNTI 30</p>	<p>Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico-organizzativo)</p>	10
		<p>Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro (giuridico, contabile, tecnico/organizzativo)</p>	20
		<p>Cognizioni di tipo monodisciplinare di ampio spettro</p>	30
TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO A)			[MAX PUNTI 90]
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA [MAX PUNTI 60]	<p>Risorse Umane (definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente)</p> <p>MAX PUNTI 10</p>	<p>La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 5 unità)</p>	5
		<p>La posizione gestisce un numero di risorse umane superiore a 5 unità</p>	10
	<p>RISORSE STRUMENTALI</p>	<p>La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (fino a 5)</p>	2

**COMPLESSITA'
ORGANIZZATIVA**

<p><i>(definisce la quantità e la qualità di risorse strumentali – ossia attrezzature d'ufficio – a disposizione)</i></p> <p>MAX PUNTI 5</p>	<p>La posizione gestisce un numero Di risorse strumentali / superiore a 5)</p>	<p>5</p>
<p>Risorse finanziarie</p> <p><i>(definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione)</i></p> <p>MAX PUNTI 10</p>	<p>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate correnti fino a un massimo di € 500.00</p>	<p>5</p>
	<p>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate correnti superiori a € 500,00</p>	<p>10</p>
<p>Sistema delle relazioni</p> <p><i>(Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'Ente : Consiglio Comunale ; Commissioni comunali; Sindaco; Giunta Comunale; Assessori, Segretario Comunale; Revisore dei Conti; Nucleo di Valutazione; che all'esterno dell'Ente: Ministero dell'Economia delle finanze (MEF); altri Ministeri. Prefettura; Regione. Provincia; Commissioni Tributarie; Organizzazioni Sindacali, cittadini; Società</i></p>	<p>La posizione opera entro un sistema <u>di relazioni</u> interno o esterno <u>all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale; i rapporti non sono numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate</u></p>	<p>5</p>
	<p>La posizione opera entro un sistema <u>di relazione</u> interno o esterno <u>all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale; I rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate</u></p>	<p>10</p>
	<p>La posizione opera entro un sistema <u>di relazioni</u> interno o esterno <u>all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale; i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate, ma richiedono una gestione flessibile ad hoc</u></p>	<p>15</p>
	<p>La posizione opera entro un sistema <u>di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale; i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono raramente procedure</u></p>	<p>25</p>

	<p><i>Partecipate; Istituti di credito, tesoreria; fornitori dell'Ente)</i></p> <p>MAX PUNTI 25</p>	<p>Consolidate oltre a richiedere una gestione flessibile ad hoc</p>	
	<p>Tipologia dei processi <i>(Definisce il livello di standardizzazione e il livello di standardizzazione e il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)</i></p> <p>MAX PUNTI 10</p>	<p><u>La posizione opera prevalentemente con processi :</u></p> <p>a) Standardizzati o regolamentati b) Programmabili c) Non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</p>	5
		<p><u>La posizione opera prevalentemente con processi:</u></p> <p>a) variabili b) non ripetitivi o unici c) sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</p>	10
TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO B)			[MAX PUNTI 60]
RESPONSABILITA'	<p>Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale <i>(Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione)</i></p> <p>MAX PUNTI 30</p>	<p>La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale</p>	10
		<p>La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale</p>	20
		<p>La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono un'ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale</p>	30

[MAX PUNTI 150]	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività <i>(Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione)</i> MAX PUNTI 50	L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	30
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistico ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intera Organizzazione amministrativa	50
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza <i>(Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione)</i> MAX PUNTI 20	La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente	10
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno all'Ente solo su specifici settori del territorio	15
		La posizione svolge attività o eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori del territorio ed è di costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini.	20
	Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla posizione organizzativa <i>(Definisce il grado di responsabilità derivante dall'assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale)</i>	Alla posizione sono attribuite responsabilità (civile, contabile, amministrativa) rinvenienti solo dall'assunzione della funzione "direzionale"	20
		Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dall'assunzione della funzione "direzionale" anche da: <input type="checkbox"/> Attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'Ente	40

	<i>dell'Ente)</i> MAX PUNTI 50	<input type="checkbox"/> Funzioni assegnate alla posizione da particolari o specifiche norme di legge o regolamenti	50
TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO C			[MAX PUNTI 150]

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE

VALORI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art.15,comma 2. C.C.N.L. Personale Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018)
Fino a PUNTI 130	€5.000,00
Da PUNTI 131 a PUNTI 160	€8.000,00
Da PUNTI 161 a PUNTI 190	€10.000,00
Da PUNTI 191 a PUNTI 220	€12.000,00
Da PUNTI 221 a PUNTI 250	€14.000,00
Da PUNTI 251 a PUNTI 280	€15.000,00
Da PUNTI 281 a PUNTI 300	€16.000,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RESPONSABILE _____

SETTORE _____

N.O.	CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
A)	Collocazione nella struttura	Rilevanza delle funzioni	da 5 a 30	
		Rilevanza strategica della posizione	da 10 a 30	
		Conoscenze tecnico/professionali	da 10 a 30	
PUNTEGGIO MASSIMO			90	
B)	Complessità organizzativa	Risorse Umane	da 5 a 10	
		Risorse strumentali	da 2 a 5	
		Risorse finanziarie	da 5 a 10	
		Sistema delle Relazioni	da 5 a 25	
		Tipologia dei processi	da 5 a 10	
PUNTEGGIO MASSIMO			60	
C)	Responsabilità	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale	da 10 a 30	
		Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività	da 30 a 50	
		Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza	da 10 a 20	
		Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla posizione organizzativa	da 20 a 50	
PUNTEGGIO MASSIMO			150	
PUNTEGGIO TOTALE			300	

Letto e sottoscritto, Delibera G. M. n° 49 /2019

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to Sig. Giuseppe Clesi

IL PRESIDENTE
f.to Sig. Vincenzo Geluso

IL SEGRETARIO COMUNALE
REGGENZA SCAVALCO
f.to Dott.ssa Marianna Avarello

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Dal Municipio, li 02.06.2019



Il Segretario Comunale
reggenza scavalco
Dott.ssa Marianna Avarello

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Visto il registro delle pubblicazioni e su conforme attestazione del Responsabile incaricato per la tenuta

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio Informatico www.comune.sancipirello.pa.it dal..... al e che..... è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 02.06.2019 ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
- Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li 02.06.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
reggenza scavalco
f.to Dott.ssa Marianna Avarello