

Comune di Taormina

Registro Delibere N. 13 del 17/01/2018

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

L'anno duemiladiciotto addì diciassette del mese di gennaio alle ore 14:00 e seguenti, nella Casa Comunale, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Eligio Giardina la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il Il Segretario Comunale Rossana Carrubba.

Nominativo	Titolo	Presente/Assente
ELIGIO GIARDINA	Sindaco	Si
RANERI ANDREA	Assessore	Si
RANERI GIUSEPPA	Assessore	Si
CARELLA GAETANO	Assessore	Si
CILONA SALVATORE	Assessore	Si

PRESENTI: 5

ASSENTI: 0

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare la proposta sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n.142,recepito dalla L.R. n. 48/91,sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- il responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere FAVOREVOLE
- il responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE

Con voto unanime preso ed espresso nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di approvare integralmente, la proposta di cui all'oggetto;

Con separata e unanime votazione, all'unanimità

DELIBERA

di dichiarare il presente atto "immediatamente esecutivo" ai sensi della L.R. n. 44/91 e il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

OGGETTO: Metodologia per la graduazione, il conferimento e la revoca delle Posizioni Organizzative.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il modello organizzativo del Comune di Taormina, così come rideterminato da ultimo con delibera di G.C. n.5 del 17/01/2018, prevede i seguenti settori:

- 1) AREA AMMINISTRATIVA
- 2) AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
- 3) AREA SERVIZI ALLA PERSONA
- 4) AREA TERRITORIO ED AMBIENTE
- 5) AREA SERVIZI GENERALI
- 6) CORPO DI P.M.

CONSIDERATO che nell'ente è istituita l'area delle posizioni organizzative in conformità alla previsione contenuta nell'art. 11 del CCNL del 31 marzo 1999, laddove si dispone che i Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 introdotto dalla L. 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.

RICHIAMATO l'art.10, co. 2 del CCNL del 31/03/1999, che testualmente recita: "2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di £ 10.000.000 (€ 5,147,57) ad un massimo di £ 25.000.000 (12.911,42) annui lordi per tredici mensilità: Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate".

ATTESO che la graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL;

RITENUTO di dovere procedere alla ridefinizione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle recenti modifiche intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguarne il valore economico alle accresciute responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione;

RITENUTO opportuno dovere procedere all'adozione di uno strumento che regolamenti il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative;

VISTO lo schema di Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

VISTO la necessità di predisporre una specifica metodologia di pesatura e a tal fine viene proposto un modello, nonché la conseguente valutazione del valore delle posizioni

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

Con votazione favorevole unanime,

PROPONE

DI APPROVARE, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, i criteri per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative riportati nell'allegato che è parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI APPROVARE, conseguentemente, la pesatura effettuata riguardo il valore economico delle posizioni economiche a cui risulta assegnato un titolare

DI TRASMETTERE copia della presente alle R.S.U e alle OO.SS. quale informativa sindacale ai sensi dei C.C.N.L. vigenti;

DI DICHIARARE, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

COMUNE DI TAORMINA

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del	
--	--

Art. 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.

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere incaricati della titolarità posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

- 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 lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- 2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

Art. 4 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

- 1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, così articolati:
- a) collocazione della struttura
- b) complessità organizzativa
- c) professionalità richiesta
- d) autonomia gestionale
- 2. Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:
- a) collocazione della struttura (max 30)
- b) complessità organizzativa (max 30)
- c) professionalità richiesta (max 10)
- d) autonomia gestionale (max 40*)
- Al fattore sub d) è riconosciuta la possibilità di attribuire la soglia di 40 punti allo scopo di perequare eventuali caratteristiche della posizione che non siano riconosciute nei parametri precedenti, fermo restando il limite massimo di 100 punti attribuibili, nel complesso, alla posizione.

Art. 5 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della

natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D.

- 2. Il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti dall'art. 4 del presente regolamento può essere attribuito con l'atto di conferimento della posizione o con atto separato.
- 3. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, salvo quanto di cui al successivo art. 9, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, secondo le modalità espresse nell'allegato B del presente regolamento.
- 4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
- 5. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative,è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A. Il Sindaco propone l'adozione dell'atto di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Art. 7 - Regime orario

- 1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
- 2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
- 3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 8 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Collocazione della struttura (max 30 punti)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Trasmissione di informazioni alle altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10

1.2) Apposizione di visti o pareri

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10

1.3) Effettuazione di specifiche attività per conto di altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10

PROCESS AND AND THE	
1 () 1 A 1 , H, 1	
TOTILEE	

2) Complessità organizzativa - punteggio massimo 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti da 1 a 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti da 3 a 4	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità	punti 5	
diverse		

2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo punti 0		
Esercizio di Funzioni con attivita, prevalentemente di tipo pulli o	77 1 1 77 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	l manuti O
	+ Esercizio di Fiinzioni con attività, prevalentemente di tibo	Dunu U
	Esterolizate del anticom con anticom, pro-	

adempimentale	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con	punti da 1 a 2
cittadini o con utenti interni	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o	punti da 3 a 4
imprese	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre	punti 5
istituzioni	

2.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 5%	punti 0	
(rispetto alla dotazione dell'ente)		
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 5 e	punti da 1 a 2	
7%		
Struttura dotata di collaboratori oltre il 7%	punti da 3 a 4	
Struttura dotata di istruttori direttivi	punti 5	

2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 0	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%)	punti da 1 a 4	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%)	punti da 5 a 7	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti da 8 a 10	

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

Certezza e stabilità normativa	punti 0
Frequente variabilità normativa	punti da 1 a 2
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	punti da 3 a 4
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche	punti 5
dei collaboratori	

TOTALE	

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

3.1) Competenza manageriale e professionale richiesta

Competenze di tipo generico	punti 0	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo	punti da 1 a 2	
organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro		
La posizione, al suo interno, si caratterizza per l'attribuzione	punti da 3 a 4	
di specifiche responsabilità		
Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale	punti 5	
anche del supporto di professionisti esterni		

3.2) Grado di specializzazione richiesto

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	punti 0
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	punti da 1 a 2
Attività che richiede specifica professionalità	punti da 3 a 4
Attività che richiede specifici titoli di studio	punti 5

providence
TROPIATE I
TOTALE
I O I ALLE

4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna delle ricorrenze (a eccezione della prima voce)

Vicesegretario	(punti 15)	
Rilascio di autorizzazioni o concessioni		
Amministrazione del patrimonio		
Erogazione di sovvenzioni o contributi		
Tutela e valorizzazione ambientale		
Servizi al cittadino		
Gestione del contenzioso		
Attività di studio e progettazione		
Attività di programmazione		
Relazioni con imprese o professionisti		
Attività di regolamentazione		
Relazioni con il pubblico		
Attività di tipo sanzionatorio		
Attività contrattuale		
Attività impositiva		
Assistenza agli organi politici		
Controllo del territorio		
Rapporto con gli organi giudiziari		
Comunicazione istituzionale		

5) Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della struttura	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Autonomia gestionale	
	totale	

6) Fasce di attribuzione del valore di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.164,57
da 21 a 30 punti	€ 6.000,00
da 31 a 40 punti	€ 7.000,00
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00
da 51 a 60 punti	€ 9.000,00
da 61 a 70 punti	€ 10.000,00
da 71 a 80 punti	€ 11.000,00
da 81 a 90 punti	€ 12.000,00
da 91 a 100 punti	€ 12. 911,42

PARERE EX ART. 53 DELLA LEGGE 142/90 RECEPITO DALLA L.R. 48/91 E MODIFICATO DALLA L.R. 23/12/2000 N. 30

OGGETTO: METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Per la regolarità TECNIC	CA	si esprime parere FAVOREVOLE
Taormina,		and the second s
		Il Responsabile di Area Dott.ssa Rossana Carrubba
Comportando la presente		impegno
		diminuzione di entrata
0		ILE si esprime parere FAVOREVOLE
Taormina, 17.01, Lo) A O	<u>)</u> .
		Il Responsabile di Area

Rag. Rosario Curcuruto

GLA ASSESSORI Giuseppa Raneri Gaetano Carella IL SEGRETARIO COMUNALE Rossana Carrubba Salvatore Cilona Il presente atto é stato pubblicato all'Albo comunale dal con il n. del Registro pubblicazioni. Il Messo Comunale CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione, ai sensi della L.R. 02/12/1991 n°44: è stata affissa all'albo pretorio il ______ per 15 giorni consecutivi (art. 11 comma 1). Il Segretario Comunale Rossana Carrubba LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 1 7 6EN. 2018

> Il Segretario Comunale Rossana Carrubba

[] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art 12, comma 1 della L.R., n. 44/91)

Dalla Residenza municipale, il 17 GEN. 2018

[] essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12, comma 2 della L.R., n. 44/91)