



# COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

## *Città Metropolitana di Cagliari*

**Oggetto: Graduazione delle posizioni organizzative di Settimo San Pietro.**

### II NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Premesso** che il modello organizzativo del Comune, prevede quattro aree:

- 1) Amministrativa;
- 2) Finanziaria;
- 3) Socio culturale;
- 4) Tecnica;

**Richiamato** il Contratto collettivo nazionale Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e in particolare gli articoli:

- 13, che stabilisce che: *“1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l’iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum. 2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all’art.14. ....”*;

-14 che stabilisce che: *“1. Gli incarichi relativi all’area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. 2/2 2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell’art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell’incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D..”*;

- l’art.15 che stabilisce che: *“1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all’art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.*

*Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento."*

**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 graduazione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dell'area in ragione del Regolamento approvato con delibera della Giunta comunale n. 42 del 14.05.2021, così da adeguarne il valore economico alle responsabilità conseguenti alle attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni;

**Vista** la deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 20.01.2021 con la quale si danno indirizzi al Nucleo di valutazione di procedere alla nuova graduazione delle posizioni organizzative;

**Richiamata** la propria competenza all'adozione della presente graduazione così come previsto dall'art. 5 del regolamento allegato alla delibera n. 32/2019 succitata;

Tutto ciò premesso

#### **APPROVA**

la graduazione delle posizioni organizzative riportata nei prospetti allegati a far parte integrante e sostanziale del presente atto.

#### **DISPONE**

che il presente verbale venga trasmesso alla Giunta comunale e ai Responsabili di Area per gli adempimenti di rispettiva competenza. nonché pubblicato in AT/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/Atti OIV nella pagina "Amministrazione trasparente".

Settimo San Pietro, 16.10.2021

Il Nucleo di Valutazione

f.to Dott.ssa Lucia Pioppo

f.to Dott. Arturo Bianco

**Criteria per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di direzione di struttura**

**AREA AMMINISTRATIVA**

<b>COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 70)</b>	Dimensione organizzativa (articolazione della struttura)	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 20
	Differenziazione delle attribuzioni (competenze di tipo generico, specialistico, standard, eterogeneo)	Fino a punti 30
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 5
<b>RILEVANZA (fino a punti 30)</b>	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 10
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 10
		<b>100</b>

<b>COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 70)</b>		
<b>Dimensione organizzativa (Articolazione della struttura)</b>	<b>Fino a punti 15</b>	
Il punteggio viene ricavato in proporzione al n. di dipendenti assegnati alla PO, in rapporto con il n. complessivo di dipendenti dell'ente		
A	B	
n. dipendenti dell'ente (escluse le PO)	n. dipendenti assegnati alla PO	B / A * 15
<b>Complessità delle relazioni</b>	<b>Fino a punti 20</b>	
Il peso viene ricavato tenuto conto delle relazioni interne ed esterne all'ente che il titolare di PO deve intrattenere nell'espletamento delle proprie mansioni		
n. uffici dell'ente	n. uffici della posizione	B / A * 20
<b>Differenziazione delle attribuzioni</b>	<b>Fino a punti 30</b>	
Il peso viene ricavato in proporzione alle diversità delle competenze di tipo generico, specialistico, standard o omogeneo, in rapporto agli uffici individuati nel modello organizzativo relativi alla PO e in rapporto con il n. complessivo di servizi nell'ente		
La posizione organizzativa richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 15	
La posizione organizzativa richiede eterogeneità	Punti 10	
La posizione organizzativa richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 5	
<b>Competenze professionali richieste</b>	<b>Fino a punti 5</b>	
La posizione organizzativa richiede la conoscenza specialistica	Punti 3	
La posizione organizzativa richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 2	
La posizione organizzativa può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 1	

<b>RILEVANZA (fino a punti 30)</b>		
<b>Importanza rispetto alle scelte programmatiche</b>	<b>Fino a punti 10</b>	
Tale dimensione rileva l'importanza del Servizio rispetto all'ammontare complessivo delle risorse stanziate nel P.E.G. e viene così articolata:		
A	B	
ammontare complessivo risorse stanziate nel bilancio	ammontare risorse assegnate alla posizione organizzativa nel P.E.G.	B / A * 10

<b>Gradi di responsabilità</b>	<b>Fino a punti 10</b>
Il grado di responsabilità gestionale viene "pesato" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre, è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione organizzativa a ciascuna delle attività elencate.	
	SI / NO
Funzione di vicesegretario	
Rilascio di autorizzazioni	
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	

	AMM	FIN	TEC	SOCIO-CUL.	
PERSONALE	7 5,25	3 2,25	7 5,25	3 2,25	20
N. UFF ENTE	7 7,00	5 5,00	5 5,00	3 3,00	20 20,00

<b>PESATURA</b>					
	AMM	FIN	TEC	SOCIO-CUL.	
VALORI	5,25	2,25	5,25	2,25	15,00
<b>15</b>					

	AMM	FIN	TEC	SOCIO-CUL.	
VALORI	7,00	5,00	5,00	3,00	20,00
<b>20</b>					

VALORI	AMM	FIN	TEC	SOCIO-CUL.	
<b>30</b>	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>	

VALORI	AMM	FIN	TEC	SOCIO-CUL.	
<b>5</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>	

VALORI	AMM	FIN	TEC	SOCIO-CUL.		peg 2021/23 gm 38/21	fondo produttiv area ammva
<b>10</b>	996.786,00 <b>0,46</b>	6.358.094,00 <b>2,96</b>	2.759.992,57 <b>1,29</b>	11.330.420,87 <b>5,28</b>	21.445.293,44 10,00	21.445.293,44	0,00

<b>10</b>	<b>3,33</b>	<b>2,63</b>	<b>4,91</b>	<b>2,98</b>
VALORI				
	0	0	0	0
	0	0	2	1
	1	3	2	0
	0	2	2	1
	2	0	1	2

Produzione di servizi a domanda individuale	Occasionalmente (1) Frequentemente (2) Prevalentemente (3)
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	
Emissione di ordinanze	

<b>Attribuzione di incarichi ulteriori</b>	Fino a punti 10
L'ambito della valutazione è riferito alle attività svolte al di fuori del ruolo ricoperto nella propria area	
rilascio di pareri e apposizione di visti	da 1 a 5 punti
trasmissione di informazioni e attività di controllo	da 1 a 5 punti

	0	0	0	2
	2	0	0	0
	0	0	3	1
	1	3	2	1
	1	1	3	1
	2	0	2	1
	3	1	2	3
	1	1	1	1
	2	1	2	2
	1	3	1	1
	0	0	0	0
	0	0	2	0
	1	0	1	0
	2	0	2	0
TOT	19	15	28	17

VALORI				
10		2,00		
		5,00		
	-	<b>7,00</b>	-	-

AMM	FIN	TEC	SOCIO-CUL.	
31,05	34,85	31,45	28,52	125,86
13.966,27	15.674,82	14.146,72	12.827,19	56.615,00