

I. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER GESTIONI ASSOCIATE

Riferimenti normativi:

- Artt. 40, 41, 42, 43 e 44 del CCRL 07/12/2006
- Artt. 97, comma 4, let. d), 109, comma 2 e 107 del TUEL approvato con d. lgs. n. 267/00

Le posizioni organizzative sono ricondotte alla seguente tipologia:

- 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 e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Le posizioni organizzative devono essere caratterizzate dalla assunzione diretta delle funzioni di cui all'art. 107 del TUEL approvato con d. lgs. n. 267/00.

II. CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

A. RILEVANZA DELLE FUNZIONI ATTRIBUITE

A. PERSONALE ASSEGNATO

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale, nonché nella quantificazione numerica dei profili professionali direttamente gestiti o coordinati ed esprime, in termini quantitativi, il "peso" obiettivo ed in termini qualitativi "la portata" del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva e coordinamentale delle risorse umane.

B. COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI

Esprime il grado di complessità procedimentale e/o progettuale, rilevando la complessità dei procedimenti/progetti gestiti dalla posizione organizzativa.

C. COMPLESSITA' DEL SISTEMA RELAZIONALE

Rileva l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, interno ed esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire anche in relazione al numero dei Comuni aderenti alla convenzione attuativa.

D. AUTONOMIA DECISIONALE

Focalizza l'ampiezza dell'autonomia decisionale e il livello di discrezionalità tecnica rimesso alle facoltà operative della posizione organizzativa, con riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati da parte della Conferenza dei

Sindaci e/o dalla normativa che disciplina la materia.

B. DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Differenzia la posizione in relazione alla percentuale di tempo lavorativo dedicata all'Ufficio Associato, desumibile dal budget preventivo approvato dalla Conferenza dei Sindaci.

III. CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa è, assegnato un valore economico, sulla base dei seguenti criteri:

- risorse disponibili, rapportate al grado di complessità della posizione derivante dalla stima dei parametri di cui al punto II;
- la valutazione delle posizioni è condotta, in via generale, con cadenza annuale. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.
- la valutazione a consuntivo delle capacità degli incaricati avviene sulla base del meccanismo illustrato al successivo punto IV.

IV. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative nonché la relativa pesatura avviene da parte della Conferenza dei Sindaci, cui segue atto determinativo di nomina del Sindaco del Comune capofila, da adottarsi entro 30 giorni dalla individuazione delle posizioni, in applicazione dei suesposti criteri generali e nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali contrattualmente definito. In sede di prima applicazione l'atto di nomina è adottato entro il 30 aprile 2013.

L'incarico ha durata annuale e comunque non superiore a cinque anni e non può essere inferiore ad un anno. Esso è revocabile prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute, ai sensi dell'art. 41, comma 5 del citato C.C.R.L.

Per quanto attiene le responsabilità delle Aree/Unità operative da svolgere presso l'Ente di provenienza, responsabilità non gestite in forma associata, i singoli enti adotteranno il vigente sistema di pesatura delle posizioni organizzative del Comune capofila di Palazzolo dello Stella, come da allegato e B) alla presente deliberazione, che verranno rideterminate, dalle rispettive amministrazioni, in base alla rilevanza delle funzioni attribuite ed alla durata della prestazione lavorativa (CCRL 07.12.2006, art. 49, comma 3).

I criteri generali per l'individuazione dei titolari, in relazione alle necessità organizzative e funzionali dell'Amministrazione ed al numero di dipendenti inseriti nella categoria D e PLB e/o PLC sono i seguenti:

- capacità di *leadership*, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.

In tale contesto assumono particolare rilievo:

- le attitudini,
- il potenziale professionale,
- la propensione al lavoro per obiettivi;

- capacità professionali inerenti la propria area e settore, anche evidenziate dall'essere già incaricati di posizione organizzativa nell'ente di appartenenza.

In tal contesto assumono particolare rilievo:

- i requisiti culturali posseduti,
- l'esperienza maturata;

- la disponibilità dell'Ente di appartenenza ad assegnare, anche a tempo parziale, il dipendente all'ufficio associato.

V. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

La valutazione della capacità dell'incaricato di ricoprire la posizione attribuita avviene su valutazione della Conferenza dei Sindaci a cui segue apposito provvedimento di nomina del Sindaco del Comune Capofila. La valutazione della capacità dell'incaricato di raggiungere i risultati conseguiti per le gestioni associate avviene attraverso il sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'Ente capofila.

In caso di valutazione negativa, l'incarico di titolare di posizione organizzativa dell'ufficio associato cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di revoca, determinando la perdita della parte di retribuzione di posizione a carico dell'Associazione. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza nell'Ente datore di lavoro.

ALLEGATO A

CRITERI	INDICATORI	PUNTEGGI
<u>RILEVANZA DELLE FUNZIONI ATTRIBUITE</u>	A1) personale funzionalmente assegnato oltre 5 unità (con più di 2 profili)	MASSIMO PUNTI 90 Punti 20
	A2) personale funzionalmente assegnato tra 4 e 1 unità	Punti 10
	B1) prevalenza di procedimenti/ progetti gestiti che presentano problemi non prevedibili e soluzioni operative dedicate ed adeguate alle caratteristiche di contesto;	Punti 25
	B2) procedimenti/ progetti gestiti, che presentano mediamente problemi non prevedibili e soluzioni operative dedicate ed adeguate alle caratteristiche di contesto prefigurabili,	Punti 17
	B3) procedimenti/ progetti gestiti che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali;	Punti 12
	B4) procedimenti/ progetti gestiti, routinari e/o altamente proceduralizzati e che richiedono soluzioni operative di base ;	Punti 8
	C1) elevato/alto grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire	Punti 25
	C2) medio grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire	Punti 10
	C3) basso grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire	Punti 5

	<p>D1) determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di ampiezza dell'autonomia e della discrezionalità tecnica</p> <p>D2) determinazioni di consistente contenuto e spessore professionale in termini di ampiezza dell'autonomia e della discrezionalità tecnica</p> <p>D3) determinazioni di contenuto e spessore qualificato</p>	<p>Punti 20</p> <p>Punti 10</p> <p>Punti 6</p>
<p><u>DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA</u></p>	<p>1) Impegno superiore all'80% della prestazione lavorativa complessiva</p> <p>2) Impegno tra il 51% e l'80% della prestazione lavorativa complessiva</p> <p>3) Impegno inferiore al 50% della prestazione lavorativa complessiva</p>	<p>Punti 10</p> <p>Punti 6</p> <p>Punti 4</p>

TENUTO CONTO DELL'INDENNITA' PERCEPITA DAL COMUNE DI APPARTENENZA, che verrà valorizzata in base al vigente sistema di pesatura delle posizioni organizzative del Comune capofila di Palazzolo dello Stella per quanto attiene alle responsabilità delle Aree/Unità operative da svolgere presso l'Ente di provenienza, non gestite in forma associata, che verranno rideterminate in base alla rilevanza delle funzioni attribuite ed alla durata della prestazione lavorativa (CCRL 07.12.2006, art. 49, comma 3);

