



CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 147 del registro in data 1 Agosto 2019

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. SPECIFICAZIONI E CHIARIMENTI ART. 5 REGOLAMENTO.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **primo** del mese di **Agosto** alle ore **12.00**, nell'apposita sala delle adunanze presso il Palazzo Comunale in San Severo, regolarmente convocata a termini di legge e di Statuto, si è riunita **la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.ri:**

				<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
01	Francesco	Miglio	Sindaco	X	
02	Salvatore	Margiotta	Vice Sindaco	X	
03	Felice	Carrabba	Assessore	X	
04	Celeste	Iacovino	Assessore	X	
05	Mario, Antonio	Marchese	Assessore	X	
06	Luigi	Montorio	Assessore	X	
07	Valentina	Stocola	Assessore	X	
08	Simona	Venditti	Assessore	X	

Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto) Presenti n.8 (otto) Assenti n. 0 (zero)

Presiede l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune *Dott. Giuseppe Longo*

Accertata la legalità della seduta, essendo sufficiente il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati resi i pareri dei responsabili degli uffici, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, in calce riportati.

Su proposta e relazione dell'Assessore al Personale, dott.ssa Valentina STOCOLA.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

con deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 24 maggio 2010, esecutiva ai sensi di legge, si approvava l'organizzazione dell'Ente, unitamente alla dotazione organica ed al regolamento degli uffici e dei servizi;

con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 11/06/2013, esecutiva ai sensi di legge, si modificava la dotazione organica;

l'art. 8 del suddetto regolamento degli uffici e dei servizi, rubricato "*Struttura organizzativa*", al comma 1 stabilisce che "*La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in aree, servizi, unità operative, unità di progetto e unità di staff, il cui numero, articolazione e ambiti d'intervento sono definiti, aggiornati e/o modificati, in base alle esigenze di erogazione dei servizi pubblici e/o di realizzazione del programma di mandato, con specifico provvedimento della Giunta Comunale, su proposta del Sindaco, fatta eccezione per le unità di staff la cui articolazione e ambiti di intervento sono definite direttamente dal Sindaco medesimo*";

il successivo comma 5 individua l'Area, che "*rappresenta la struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente deputata allo svolgimento di funzioni di direzione e coordinamento di servizi e unità operative ed è caratterizzata dall'elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa. Essa è diretta da un Direttore di Area*";

il successivo comma 6 individua il servizio come "*un reparto organizzativo caratterizzato da un complesso omogeneo di attività, e costituisce un'articolazione dell'area di cui al precedente comma 5. esso è coordinato da un Capo Servizio*";

il successivo comma 7 individua l'unità operativa come "*un'articolazione dell'area di cui al precedente comma 5, che gestisce un complesso di interventi e ne garantisce l'esecuzione in specifici ambiti della disciplina o della materia, espletando attività di erogazione di servizi alla collettività. Essa è coordinata da un Capo Unità*";

l'art. 43 del suddetto regolamento degli uffici e dei servizi, disciplina la "*Graduazione e Valutazione di posizioni organizzative*", prevedendo, tra l'altro, che l'Amministrazione comunale attribuisce, attraverso i competenti organi gestionali, specifici trattamenti economici accessori, a titolo di retribuzione di posizione e/o di incentivazione all'assunzione di particolari funzioni di responsabilità o specialistiche, al personale non dirigente preposto a ruoli di direzione e/o di coordinamento di unità organizzative, ovvero a posizioni di elevata specializzazione, mentre il successivo art. 44 disciplina la "*Valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizioni organizzative*";

l'art. 8 e successivi del C.C.N.L. stipulato in data 31/03/1999, tra l'ARAN e le OO. SS. dei lavoratori – Comparto Regioni - AA. LL., inerente la revisione del sistema di classificazione del personale, ha stabilito l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e cioè delle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, le funzioni e compiti previsti dalle disposizioni richiamate, nei termini e condizioni stabilite dal C.C.N.L. in materia;

con propria deliberazione n. 329 del 29 dicembre 2017, esecutiva ai sensi di legge, venivano definiti i criteri e le direttive per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2018, oltre ad individuare le posizioni organizzative per lo stesso anno;

successivamente, in data 21/02/2018, Aran e Organizzazioni sindacali firmavano l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018 del comparto Funzioni Locali, in cui rientrano anche i Comuni;

l'ipotesi è divenuta contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018 del comparto Funzioni Locali con la sottoscrizione tra Aran e Organizzazioni sindacali in data 21/05/2018;

tra le novità più significative del nuovo contratto c'è l'individuazione dell'area delle posizioni organizzative con contorni giuridici molto simili alla dirigenza, tendente a colmare il vuoto normativo esistente sulla vice-dirigenza;

in particolare nel contratto c'è la possibilità di attribuire incarichi *ad interim* di altra posizione organizzativa vacante o assente a dipendenti già titolari di questa funzione, con l'attribuzione di specifica indennità aggiuntiva;

nei Comuni con dirigenza c'è la possibilità dell'inserimento in bilancio delle risorse per la remunerazione delle P.O., che vengono quindi sottratte al fondo per il trattamento economico accessorio, oltre alla possibilità, contrattualmente sancita, di individuare attraverso modifiche dei regolamenti di organizzazione, posizioni organizzative con deleghe delle funzioni dirigenziali che comportino anche la firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna;

in forza di quanto sopra è stato predisposto apposito regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative, contenente, tra l'altro, i criteri di graduazione e pesatura delle Posizioni Organizzative;

detto regolamento costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Comune;

il ripetuto regolamento è stato inviato alla R.S.U. ed alle OO. SS. dei dipendenti ai sensi dell'art. 4 e segg.ti del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locale sottoscritto in data 21/05/2018, senza osservazioni in merito ovvero richieste di incontro da parte dei soggetti sindacali;

pertanto, con propria deliberazione n. 276 del 27/12/2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il *Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative*, nel testo allegato alla stessa deliberazione;

con propria e successiva deliberazione n. 133 del 23/05/2019, esecutiva ai sensi di legge, sono state individuate, ai sensi dell'art. 4 del suddetto Regolamento, le Posizioni Organizzative come ivi elencate, oltre a quantificare il relativo fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e trasmettere copia della stessa deliberazione al Nucleo di Valutazione per i successivi adempimenti di competenza;

a seguito di successivi incontri con il Nucleo di Valutazione è emersa la opportunità di chiarire e specificare alcuni sub parametri/elementi di valutazione previsti nell'art. 5 del ripetuto Regolamento, al fine di avere una graduazione delle P.O. maggiormente oggettiva ed in linea con la normativa ed i C.C.N.L. di riferimento;

sulla base di quanto concordato con il Nucleo sono state elaborate ed indicate le specificazioni ai sub parametri, come di seguito riportato:

**“Metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative – art. 5 del Regolamento
approvato con Deliberazione di GC 276 del 27 dicembre 2018
Chiarimenti e Specificazioni**

L'eterogeneità delle attività e la variabilità dei procedimenti e dei progetti è misurata rispetto a tre parametri:

1. *numero di servizi o unità operative gestiti: almeno due da contarsi sulla base della deliberazione n. 167 del 24 maggio 2010;*
2. *numero*
di procedimenti/attività assegnati alle attività della P.O.: almeno dieci (procedimenti con caratteristiche simili sono contati come un unico procedimento. Ad esempio tre affidamenti diretti che riguardano uno stesso servizio, sono considerati un unico procedimento);
3. *numero di nuovi procedimenti/progetti annui assegnati alle attività della P.O.: più di tre;*

Al fine della graduazione delle posizioni organizzative, l'eterogeneità delle attività e la variabilità dei procedimenti e dei progetti è:

1. *elevata (punti 10) se è il numero di servizi o le unità operative gestiti sono almeno due, se alle attività della P.O. sono assegnati almeno 10 procedimenti e annualmente la P.O. gestisce più di tre progetti/nuovi procedimenti*
2. *rilevante (punti 8) se è il numero di servizi o le unità operative gestiti sono almeno due e se alle attività della P.O. sono assegnati almeno 10 procedimenti e annualmente;*
3. *significativa (punti 6) se alle attività della P.O. sono assegnati almeno 10 procedimenti e annualmente l'area gestisce più di tre progetti/nuovi procedimenti;*
4. *media (punti 4) negli altri casi.*

La complessità dei problemi è misurata lungo due direzioni:

1. *interna con riferimento al grado di dipendenza dei propri procedimenti da altri settori;*

1. *esterna con riferimento a:*
 - a. *grado di trade-off degli obiettivi della P.O.;*
 - b. *tipologia e varietà degli utenti dei servizi;*

Si ha complessità interna quando la parte prevalente dei procedimenti di cui si è responsabile dipendono da almeno altre due settori dell'ente;

Si ha complessità esterna quando l'attività della P.O presenta prevalentemente obiettivi in trade-off o gli utenti dei servizi presentano caratteristiche particolari (es. soggetti pericolosi, fragilità sociale, ecc.).

Al fine della graduazione delle posizioni organizzative, la complessità dei problemi è:

1. *elevata (punti 10) se è presente sia complessità interna che esterna;*
2. *rilevante (punti 8) se è presente solo complessità esterna;*
3. *significativa (punti 6) se è presente solo complessità interna;*
4. *media (punti 4) nel resto dei casi.*

La variabilità del sistema normativo di riferimento è misurata in termini di:

1. *impatto: una modifica normativa si ritiene ad elevato impatto quando la sua non applicazione compromette il livello minimo di erogazione dei servizi ritenuti fondamentali ai sensi dell'art. 19 del d.l.95/2012 e s.m.i. (perentorietà della modifica solo per le funzioni fondamentali);*
2. *frequenza: quando avviene con cadenza almeno annuale;*
1. *ampiezza: è ampia se riforma il settore interessato o si tratta di modifiche volte a integrare/completare una recente riforma del settore.*

Al fine della graduazione delle posizioni organizzative, la variabilità del sistema normativo di riferimento è:

5. *elevata (punti 5) se è ad alto impatto, frequente e ampia;*
6. *rilevante (punti 4) se è frequente e ad alto impatto;*
7. *significativa (punti 3) se è frequente e ampia;*
8. *media (punti 2) negli altri casi.*

L'esperienza, la professionalità e la managerialità è misurata in relazione alle cosiddette soft skills (competenze trasversali) richieste al titolare di posizione organizzativa per raggiungere gli obiettivi della P.O.. Sono considerate: la capacità di problem solving e lateral thinking; la capacità decisionale con delega di funzioni dirigenziali; l'adattabilità e la flessibilità con riferimento a tempi e luoghi;

Al fine della graduazione delle posizioni organizzative, l'esperienza, professionalità e managerialità è:

1. *elevata (punti 8) se l'attività della P.O richiede il possesso delle tre soft skills sopramenzionate;*
2. *rilevante (punti 6) se è richiesta capacità di problem solving e adattabilità e flessibilità;*
3. *significativa (punti 5) se è richiesta capacità di problem solving;*
4. *media (punti 4) nel resto dei casi.*

L'aggiornamento e la specializzazione sono misurate in relazione a:

1. *necessità di possedere specifici titoli di studio universitari o post-universitari per svolgere il ruolo;*
2. *specificità della P.O. con riferimento ai servizi gestiti in riferimento alle competenze e conoscenze richieste (si deve tener conto della facilità con cui il personale è sostituibile);*

Al fine della graduazione delle posizioni organizzative, l'aggiornamento e la specializzazione è:

1. *elevata (punti 5) se l'attività della P.O richiede sia il possesso di specifici titoli, sia risulta specifica rispetto ai servizi gestiti;*
2. *rilevante (punti 4) se l'attività della P.O. richiede il possesso di specifici titoli;*
3. *significativa (punti 5) se l'attività della P.O. risulta specifica rispetto ai servizi gestiti;*
4. *media (punti 4) nel resto dei casi.*

L'intensità relazioni interne e con soggetti esterni, anche istituzionali è misurata in riferimento a:

1. *trasversalità dei servizi gestiti rispetto agli altri servizi comunali: un servizio è trasversale se almeno il 50% degli uffici comunali devono interfacciarsi con la P.O. per poter completare i propri procedimenti;*
 2. *tipologia di attori che si interfacciano con le attività della P.O. suddivisi tra: colleghi, cittadini, istituzioni;*
- Al fine della graduazione delle posizioni organizzative, l'intensità relazioni interne e con soggetti esterni, anche istituzionali è:*
5. *elevata (punti 10) se almeno un servizio della P.O. è trasversale e sono presenti relazioni con le tre tipologie di attori;*
 6. *rilevante (punti 8) se gli attori che si interfacciano con le attività della P.O. sono sia colleghi che utenti che istituzioni;*
 7. *significativa (punti 6) se almeno un servizio delle attività della P.O. è trasversale*
 8. *media (punti 4) nel resto dei casi.*

La strategicità è misurata in base agli obiettivi di mandato. I valori sono decisi a insindacabile giudizio della Giunta Comunale.

Il grado di autonomia dei servizi autonomi ha l'obiettivo di rafforzare il punteggio di quest'ultimi rispetto alle altre P.O.. Il valore (da 14 a 24) è stabilito in proporzione ai punteggi ottenuti nei parametri precedenti”;

VISTO il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locale sottoscritto in data 21/05/2018 dall'ARAN e dalle OO. SS. dei dipendenti, con particolare riferimento agli artt. 13, 14 e 15;

RITENUTO provvedere in merito, approvando i chiarimenti e le specificazioni all'art. 5 del vigente *Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative*, come sopra illustrate;

RAVVISATA la propria competenza in merito, a norma dell'art. 48, comma 2, del D. L.vo n. 2677/2000;

DATO ATTO che la presente deliberazione è stata inviata alla R.S.U. ed alle OO. SS. dei dipendenti ai sensi dell'art. 4 e segg.ti del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locale sottoscritto in data 21/05/2018, senza osservazioni in merito ovvero richieste di incontro da parte dei soggetti sindacali;

DATO ATTO, altresì, che con i chiarimenti e le specificazioni sopra elencate non è modificata la struttura del regolamento *de quo* ed i sub parametri di cui al ripetuto art. 5, per cui rimane invariata la struttura e la metodologia utilizzata, nonché l'individuazione dell'area delle P.O. di cui alla propria deliberazione n. 133 del 23/05/2019;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49, 1^ comma, del citato D. Lvo n. 267/2000, espressi dal Dirigente al Personale e dal Dirigente *ad interim* dell'Area II - Contabilità;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare i chiarimenti e le specificazioni relative ai sub parametri/elementi di valutazione previsti nell'art. 5 del vigente *Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative*, come in premessa illustrato e che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte;

3. Di trasmettere copia della presente deliberazione al Dirigente *ad interim* dell'Area III – Personale, alle OO.SS., al Nucleo di Valutazione ed alla RSU;

4. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D. L.vo 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

PARERI - Art. 49, 1^ comma, D. L.vo n. 267/2000

III^ AREA – Servizio Personale

esaminata la suddetta proposta di deliberazione, si esprime **sotto il profilo della regolarità tecnica, il parere favorevole.**

Il Dirigente *ad interim* Area III - Personale
F.to Ing. Francesco RIZZITELLI

II^ AREA – Contabilità

esaminata la suddetta proposta di deliberazione, si esprime **sotto il profilo della regolarità tecnica, il parere favorevole.**

Il Dirigente Area II - Contabilità
F.to Ing. Francesco RIZZITELLI

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

IL SINDACO
F.to avv. Francesco Miglio

ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

La presente deliberazione

è divenuta esecutiva **01/08/2019**, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

è esecutiva il _____, ai sensi e per gli effetti dell'art.134– comma 3–del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

San Severo, 02.08.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

Prot. n. _____ del registro delle

PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 02.08.2019

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n. 36

San Severo, 02.08.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

E' copia conforme al suo originale, per uso amministrativo.

San Severo,02.08.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo