



Comune di Isola delle Femmine

## COMUNE DI ISOLA DELLE FEMMINE

PROVINCIA DI PALERMO

### Organismo Indipendente di Valutazione

#### ***Proposta di Regolamento di Pesatura delle Posizioni Organizzative***

##### ***Art. 1 Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative***

1. La Deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 27/02/2015, recante modifiche alla precedente Deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 06/06/2013, individua in sei il numero dei Settori in cui viene ripartita la struttura amministrativa del Comune.

L'articolazione di ciascuna Area funzionale, l'individuazione dei Servizi/Uffici nonché dei titolari di ciascuna posizione organizzativa, vengono riportati nella tabella sottostante.

SETTORE	RESPONSABILE	SERVIZI/UFFICI
AMMINISTRATIVO	NOTARSTEFANO ROSINA	Affari Generali – Anagrafre, Stato Civile ed Elettorado – URP- Servizi Sociali- Pubblica Istruzione- Biblioteca- Gestione Risorse Umane- Organizzazione Servizio Gestione Giuridica del Personale “informatizzazione”
ECONOMICO/ FINANZIARIO	CROCE ANTONIO ( <i>ad interim</i> )	Economico/Finanziario – Economato –Gestione Economica del Personale.
URBANISTICA	MONICA GIAMBRUNO	Urbanistica – Edilizia Privata – Sanatoria- Abusivismo – Controllo del Territorio.
CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE	CROCE ANTONIO	Viabilità - Controllo Urbanistico del Territorio – Controllo Attività Produttive – Servizio Randagismo-
LL.PP. MANUTENZIONE	MALLIA GERLANDO	Lavori Pubblici- Manutenzione- Sicurezza 626- Igiene Ambientale- Servizi Cimiteriali – Attività Produttive.
TRIBUTI	RAPPA ROCCO SALVATORE	ICI-IMU- TASI- TARSU- TARI- TOSAP- PUBBLICITA' E PUBBLICHE AFFISSIONI – LAMPADE VOTIVE.

**Fonte dei dati:** Delibera della Giunta Comunale n. 41 del 27/02/2015; Determinazione del Sindaco n.2 del 13/01/2017; Determina Sindacale n.4 del 27/01/2017;Determina Sindacale n.5 del 08/02/2017; Determina Sindacale n.12 del 23/03/2018; Determina Sindacale n.22 del 27/07/2018

2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono stabiliti, di norma, per la durata indicata nel provvedimento.
3. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione della medesima posizione nella struttura comunale, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma soprattutto alla valutazione della strategicità della posizione in relazione al programma ed agli obiettivi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere.
4. La graduazione delle posizioni organizzative è elaborata e proposta in prima istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base dei criteri fissati dal presente regolamento e approvata in seconda istanza dal Sindaco, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alla fasce di punteggio.



## Comune di Isola delle Femmine

5. La graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:
  - a. documenti interni ( bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti ecc.);
  - b. questionario allegato al presente regolamento.
6. La pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono valutati facendo riferimento alla situazione esistente al 01.01 di ciascun anno.

### **Art. 2 – Indennità di posizione**

#### **A) Premessa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, nella persona del Dott. Alfredo Palmieri, nominato con Determinazione del Sindaco n.28 del 28/12/2018, definisce il proprio criterio di valutazione della struttura organizzativa che, nell'espletamento delle funzioni proprie dell'incarico conferitogli, consenta di definirne le modalità di attribuzione della retribuzione di posizione.

La struttura a cui si fa riferimento al fine di procedere a detta attività, è quella riconosciuta dalla Delibera n.41 del 27/02/2015.

Nello svolgimento dell'attività di valutazione, verranno presi in considerazione non i compiti svolti attualmente da parte del funzionario preposto, bensì, la complessità della struttura comunale in relazione sia ai compiti sia alle risorse ad essa assegnati.

L'O.I.V. nel definire un modello di "pesatura" delle posizioni organizzative, tenuto conto che i metodi quantitativi sono per definizione più attendibili in quanto permettono una valutazione oggettiva delle attività poste in essere dai singoli settori, ritiene opportuno definire un modello di valutazione che consideri tutti i "Responsabili dei Servizi" con uguale criterio e senza pregiudicazione alcuna, prescindendo altresì dalla loro posizione giuridico-economica, in quanto soggetti che ricoprono cariche ritenute fondamentali nell'articolazione della struttura organizzativa dell'ente e, pertanto, trovano adeguata differenziazione proprio nella pesatura.

#### **B) Griglia di pesatura e descrizione dei parametri**

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro fattori:

- A) **Professionalità** (peso del 20%);
- B) **Responsabilità** (peso del 30%);
- C) **Complessità direzionali** (peso del 40%);
- D) **Strategicità** (peso del 10%).

La differenziazione dei pesi è avvenuta in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale.

La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura.



Comune di Isola delle Femmine

CATEGORIA	PIANO VALUTAZ.	PIANI VALUTAZ.	FATTORE VALUTAZ.	SCALA VALUTAZIONE					Punti FATTORE	Punti PIANO	Punti CATEG.	Punti POND.
				10	20	30	40	50				
<b>Professionalità</b> peso 20%	Conoscenze Necessarie		Tecniche									
			Giuridiche									
			Gestionali									
<b>Responsabilità</b> peso 30%	Responsabilità Giur/Formale		Responsab. Giuridiche Fomali									
	Responsabilità Economica		Spesa corrente Gestita									
			Spesa investimenti gestita									
	Responsabilità Organizzativa		Entrate gestite									
<b>Complessità direzionali</b> peso 40%	Complessità tecnico operative		Personale dipendente assegnato									
			Disomogeneità									
			Variabilità									
	Vincoli e Contesto											
	Relazioni Interne		Interlocutori									
			Collegamenti									
	Relazioni Esterne		Altre Istituzioni									
			Utenti finali									
	Fabbisogno di Innovazione		Nei processi									
			Nei servizi									
Nelle relazioni												
<b>Strategicità</b> Peso 10%	Criticità rispetto al programma del Sindaco											
<b>TOTALE</b>												



Comune di Isola delle Femmine

## C) Descrizione delle colonne

La prima colonna raffigurata nella matrice su riportata è quella delle categorie, ovvero dei fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La prima categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede un unico piano di valutazione, le conoscenze necessarie, possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione: conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali.

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede tre diversi piani di valutazione:

- ✓ responsabilità giuridico/formale,;
- ✓ responsabilità economica;
- ✓ responsabilità organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 40% e che prevede quattro piani di valutazione:

- ✓ le complessità tecnico – operative (che prevedono tre fattori di valutazione: la disomogeneità, la variabilità ed i vincoli di contesto);
- ✓ le relazioni interne (per le quali sono previsti due fattori di valutazione: gli interlocutori ed i collegamenti);
- ✓ le relazioni esterne (che prevedono due fattori di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali);
- ✓ il fabbisogno di innovazione (a sua volta suddiviso in tre fattori di valutazione: fabbisogno nei processi, fabbisogno nei servizi e fabbisogno nelle relazioni).

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% e che prevede un unico piano di valutazione, la criticità rispetto al programma del Sindaco.

La seconda e la terza colonna riportano, rispettivamente, il piano di valutazione ed il numero dei piani utilizzati per ciascuna categoria rappresentata nella colonna uno.

Nella **quarta colonna** vengono invece evidenziati quelli che sono i fattori utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria. In questo caso avremo:

- ✓ Per la prima categoria i fattori utilizzati sono le conoscenze Tecniche, Giuridiche e Gestionali.
- ✓ Per la seconda categoria invece a ciascun piano di valutazione corrisponde un fattore di valutazione, ovvero:
  - Alle Responsabilità Giur/formale corrisponde quale fattore di valutazione la Responsabilità giuridiche/formali;
  - Alla Responsabilità economica corrisponde quale fattore di valutazione le Risorse economiche assegnate;
  - Infine per le complessità tecnico operative viene utilizzato, quale fattore di valutazione, il personale dipendente assegnato.
- ✓ Alla terza categoria corrispondono invece dieci fattori di valutazione così ripartiti:



## Comune di Isola delle Femmine

- Alla complessità tecnico/operative vengono attribuiti quali fattori la disomogeneità, la variabilità ed i vincoli di contesto.
  - Alle relazioni interne i fattori attribuiti sono gli interlocutori ed i collegamenti.
  - Alle relazioni esterne fanno riferimento fattori quali Altre istituzioni e Utenti finali.
  - Infine, al fabbisogno di innovazione si accostano i rimanenti tre fattori di valutazione che concerne l'innovazione nei processi, nei servizi e nelle relazioni.
- ✓ Infine, per la quarta ed ultima categoria non è previsto uno specifico fattore di valutazione.

La colonna successiva è quella della **scala di valutazione** dei vari fattori, cui può essere attribuito un valore pari a 10, 20, 30, 40 o 50.

La colonna punti **FATTORE** riporta la somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione propri di ogni categoria.

Nella colonna punti **PIANO** è espresso il rapporto tra i punti fattore ed il numero dei fattori considerati nella valutazione.

La colonna punti **CATEGORIA** riporta la media tra i punti piano ed il numero dei piani di valutazione considerati per ciascuna categoria.

La colonna punti **PONDERATI**, infine, esprime il prodotto tra i punti categoria ed il peso percentuale attribuito a ciascuna categoria.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 10 e massimo di punti 50.

## D) Descrizione dei Fattori e della Scala di Valutazione

### D1) *Professionalità*

Le **conoscenze tecniche**, fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro, etc., il cui utilizzo necessita di un elevato impegno professionale.

Pertanto, sono richieste delle conoscenze tecniche- specialistiche relative all'ambito controllato che vadano ad implementare, ove necessario, le conoscenze tecniche di base richieste dal settore.

Le **conoscenze giuridiche**, rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire il settore/ufficio. È necessario quindi, che il funzionario, il quale risulta essere titolare di posizione organizzativa, abbia la conoscenza delle normative proprie del settore per il quale gli è stata assegnata la carica.

Le **conoscenze gestionali**, rappresentano il livello di capacità professionali/manageriali/creative richieste per il presidio del settore/ufficio e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito. Si richiedono pertanto, delle conoscenze gestionali approfondite che fungano da componente dominante della professionalità ampliando la padronanza delle tematiche proprie di ciascun ambito.

### D2) *Responsabilità*



Comune di Isola delle Femmine

I fattori di valutazione concernenti la responsabilità sono tre:

Il primo riguarda le **responsabilità giuridiche e formali**, ovvero la prevalenza di attività caratterizzate dall'assunzione di rilevanti responsabilità verso terzi, tenendo debitamente conto del rischio insito nelle funzioni proprie dell'incarico anche in relazione all'elevata capacità di spesa.

La responsabilità successiva concerne essenzialmente la **responsabilità delle risorse economiche** assegnate a ciascun settore. Nello specifico i fattori di valutazione concerne:

- ✓ La **Spesa corrente gestita** esprime il rapporto tra la spesa sostenuta dal settore e la spesa complessiva. Il punteggio viene assegnato in relazione alla percentuale di spesa sostenuta.

SCALA VALORI spesa corrente gestita	CLASSE PUNTI
0-5%	10
5-10%	20
10-20%	30
20-40%	40
OLTRE 40%	50

- ✓ La **Spesa per investimento gestita** esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal settore ed il totale della spesa per investimenti.

Dal rapporto tra le due grandezze economiche scaturisce il relativo punteggio.  
questa tabella si sostituisce

SCALA VALORI spesa corrente gestita	CLASSE PUNTI
0-5%	10
5-10%	20
10-20%	30
20-40%	40
OLTRE 40%	50

- ✓ Le **Entrate gestite** rappresentano l'entità delle entrate correnti e di investimento gestite dal settore rispetto alle entrate totali dell'ente.



## Comune di Isola delle Femmine

RISORSE ECONOMICHE Entrate gestite	CLASSE PUNTI
0/250.000	10
250.001/500.000	20
500.001/750.000	30
750.001/1.000.000	40
Oltre 1.000.000	50

Infine, ulteriore fattore di valutazione rientrante nell'ambito delle responsabilità è la responsabilità organizzativa del personale dipendente assegnato a ciascun settore. Il punteggio assegnato nella scala di valutazione, scaturisce dal numero di personale presente in ciascun settore.

PERSONALE DIPENDENTE ASSEGNATO A CIASCUN SETTORE	CLASSE PUNTI
1-3	10
4-10	20
11-20	30
21-39	40
> 39	50

### D3) Complessità direzionali

Con riferimento alla **complessità tecnico-operative** si individuano tre fattori di valutazione che sono i seguenti:

- ✓ La *Disomogeneità*, indica che l'operatività è fortemente variegata e pertanto, richiede un elevato livello di coordinamento;
- ✓ La *Variabilità* indica che esiste una continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione;
- ✓ I *Vincoli di contesto*, fanno riferimento alla caratterizzazione normativa in grado di incidere sull'operatività e sulla gestione del settore/ufficio.

Per quanto concerne il quadro delle **relazione interne**, i fattori di valutazione che vengono considerati riguardano essenzialmente gli interlocutori istituzionali nonché i collegamenti con il resto della struttura.

Le **relazioni esterne**, hanno come riferimento le relazioni con le altre istituzioni nonché le relazioni con i destinatari delle prestazioni, vale a dire gli utenti finali.



Comune di Isola delle Femmine

Il **Fabbisogno di innovazione**, indica che è necessaria una costante rivisitazione che può interessare il processo di erogazione del servizio, i servizi o le relazioni con l'utenza (ad esempio l'utente impresa richiede un livello di innovazione superiore rispetto all'utente privato).

I fattori di valutazione riferibili alle Complessità direzionali possono essere di diversi livelli: basso – medio – elevato – molto elevato, a seconda dell'intensità con cui incidono sul piano di valutazione in esame.

**D4) STRATEGICITA'**

L'ultimo piano di valutazione riportato nella griglia, riguarda essenzialmente **le criticità rispetto al programma del Sindaco**.

**Art. 3 – Fasce retributive delle posizioni organizzative**

1. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni.
2. Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione, verrà attribuito il valore economico annuo nella misura minima prevista dal CCNL di comparto ai responsabili che si posizioneranno nella relativa fascia di punteggio ( art. 10 CCNL. 22.01.2004; art.15 CCNL 21.05.2018).

<b>Punteggio totale</b>	<b>Retribuzione di Posizione Annua</b>
Fino a 10	Euro 5.000,00=
Fino a 13	Euro 7.100,00=
Fino a 15	Euro 8.070,00=
Fino a 20	Euro 9.040,00=
Fino a 25	Euro 9.620,00=
Fino a 30	Euro 10.000,00=
Fino a 35	Euro 10.580,00=
Fino a 40	Euro 10.980,00=
Fino a 42	Euro 11.560,00=
Fino a 44	Euro 11.950,00=
Fino a 46	Euro 12.911,42=
Fino a 48	Euro 14.455,71=
Fino a 50	Euro 16.000,00=



Comune di Isola delle Femmine

#### **Art. 4 – La valutazione dei risultati relativi alle posizioni organizzative**

1. La valutazione dei risultati conseguiti avviene da parte dell'O.I.V. e del Segretario Generale, ognuno per le proprie competenze. L'Organismo Indipendente di Valutazione, con rapporto scritto trasmette la valutazione al Sindaco, il quale con proprio decreto, attribuisce la retribuzione di risultato.  
Il Sindaco può richiedere all'O.I.V. di rivedere la decisione e/o richiedere delucidazioni su quanto proposto.
2. In caso di valutazione positiva al titolare di posizione organizzativa competerà un'indennità di risultato quantificabile, a seconda del punteggio ottenuto con la scheda .
3. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una **valutazione non positiva**, il titolare di posizione organizzativa interessato viene sentito in contraddittorio dall'O.I.V. , anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce, o da persona di sua fiducia.

#### **Art. 5 - Incarichi ai titolari delle posizioni organizzative – Revoca**

1. Il Sindaco, con proprio decreto, conferisce ai soggetti dal medesimo individuati la titolarità delle posizioni organizzative, attribuendo altresì le relative indennità.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con decreto motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
3. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data della revoca medesima.

#### **Art. 6 – Norme finali**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia.
2. Il presente Regolamento entra in vigore al momento della esecutività delle deliberazioni inerenti la sua approvazione.

Allegati alla Proposta di Regolamento di pesatura delle Posizioni Organizzative :

- **Allegato A)** Griglia di Pesatura;
- **Allegato B)** Modulo di intervista/Questionario.