mf **GIUNTA COMUNALE – ADUNANZA DEL 24 NOVEMBRE 2010**

**OGGETTO N. 418**

**APPROVAZIONE CRITERI** **PER LA RIDEFINIZIONE DEL PESO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE - ATTO DI INDIRIZZO**.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che con D.Lsg. n. 150/2009, è stata emanata la riforma del pubblico impiego e disciplinata l'introduzione nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni di strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva.

Il Decreto legislativo prevede:

* un ciclo di gestione della performance, mirato a supportare la valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al miglioramento e al riconoscimento del merito;
* la selettività nell’attribuzione dei premi;
* il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell’amministrazione e della contrattazione;
* una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento.

Il decreto suddetto consente inoltre alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento continuo. A questo fine, è prevista l’introduzione di una pianificazione triennale degli obiettivi e delle azioni strategiche. Per produrre un miglioramento tangibile e garantire una trasparenza dei risultati, il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla logica dei mezzi (input) a quella dei risultati (output ed outcome).  
   
Per facilitare questo passaggio, il decreto definisce una serie di azioni:

* Le amministrazioni redigono un Piano triennale di performance, nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni specifiche di miglioramento. L’obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, customer satisfaction, modernizzazione, qualità delle relazioni con i cittadini), costituisce una delle sfide della riforma, perché mette il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza);
* Annualmente, le amministrazioni presentano una relazione sui risultati conseguiti, evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli scostamenti, il tutto nel rispetto del principio di trasparenza che implica il coinvolgimento di cittadini e stakeholders in momenti di incontro.
* Una correlazione forte tra performance delle organizzazioni e performance dei dirigenti e dei dipendenti. In sintesi, non si possono avere amministrazioni carenti e dirigenti e dipendenti eccellenti. È importante rilevare che il decreto prevede che gli obiettivi possano essere assegnati anche a più dipendenti, in modo tale da garantire uno spirito di coesione ed un lavoro di squadra laddove i processi amministrativi coinvolgono più strutture all’interno di una stessa amministrazione.

Premesso quanto sopra si è ritenuto necessario procedere innanzitutto alla riorganizzazione regolamentare degli uffici e servizi, allo scopo di rendere l’attività normativa di regolazione conforme al dettato della nuova riforma, alla rilevazione dell’attività di gestione mediante schede analitiche in cui è possibile non solo la lettura per programmi ed obiettivi ma anche la comparabilità di risultati e la previsione di strumenti di misurazione di tali obiettivi e di valutazione finale in relazione alla quantità e qualità dei risultati raggiunti;

Ritenuto pertanto nell’ottica di adeguarsi ai principi riformatori avviare il percorso metodologico finalizzato ad attuare quel processo di miglioramento continuo auspicato dalla riforma, avviando per prima azione l’esatta individuazione dei servizi erogati attraverso la riorganizzazione della struttura comunale.

Ritenuto, pertanto, alla luce di quanto premesso, procedere all’analisi di funzioni e competenze delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative per poter dare avvio a quel processo di valutazione che costituisce punto focale nella riforma. A tal fine e’ indispensabile la valutazione del peso delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative attraverso la rilevazione delle competenze necessarie e la rilevazione delle competenze possedute, risultanti da schede personali che evidenziano le caratteristiche e i risultati maggiormente innovativi.

La metodologia per la determinazione della retribuzione di posizione e’ stata determinata con atto della G.C. n. 27 del 16.01.2002, con il quale si e’ preso atto dei criteri di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, criteri tenuti presente nella definizione del nuovo percorso valutativo.

Il processo di identificazione e di descrizione delle posizioni organizzative, la cui area è stata istituita nell’anno 2000 con delibera della G. C. n°214 del 9 Maggio 2000 si è svolta attraverso le seguenti fasi:

* 1. Analisi organizzativa tra Direttori, con il supporto e l’assistenza del Nucleo di valutazione per definire il numero e la missione delle posizioni organizzative relative a ciascuna struttura. Le Posizioni Organizzative, attualmente sono n. 14, mentre le Posizioni Dirigenziali sono n. 7;

2) Definizione, per ciascuna P.O., del profilo del candidato ideale.

Da questa fondamentale fase si è dato inizio all’incrocio tra descrizione ideale delle posizioni e valutazione delle competenze effettivamente possedute dai loro titolari.

Precisato che i criteri generali per l’individuazione e modalità applicative delle posizioni organizzative permangono cosi come definiti in sede di istituzione dell’Area delle posizioni organizzative medesime;

La descrizione di tutte le posizioni (organizzative e dirigenziali) è avvenuta da parte dei responsabili di Settore: le posizioni dirigenziali e le posizioni organizzative sono state descritte dai Direttori dei settori e analizzate dal Nucleo di valutazione.

La modulistica utilizzata, pur essendo omogenea per le posizioni dirigenziali e per le posizioni organizzative, cambia al momento della pesatura delle posizioni da cui dipende l’indennità di posizione.

La posizione, nella scheda descrittiva, viene analizzata allo scopo di individuarne contenuti, riferimenti organizzativi e, in particolare, i requisiti professionali richiesti al titolare. In parallelo per ogni posizione oggetto di pesatura si tiene conto dei fattori che implicano la complessità della posizione ed al cui punteggio, risultante dalla compilazione, viene commisurata l’indennità di posizione.

Il sistema di valutazione del peso delle posizioni dirigenziali ed organizzative si basa su cinque elementi sintetici di valutazione:

* **il capitale umano,** che esprime la complessità del lavoro e la quantità delle risorse controllate
* **la responsabilità,** che esamina essenzialmente il rischio che le decisioni assunte comportano per chi le prende
* **le decisioni**, relative ai problemi che i Dirigenti o i Funzionari sono chiamati ad affrontare (saper fare)
* **le relazioni** con enti interni ed istituzionali che è necessario esercitare
* **le competenze** che è necessario possedere(saper essere)

Ogni fattore è articolato in sub-fattori. A ciascuno di questi, in relazione alla complessità rilevata, si assegna un punteggio ed un peso che sintetizza l’analisi effettuata e il cui andamento si articola da un minimo di 300 punti (situazione di minore complessità) a un massimo di 800 punti (situazione di maggiore complessità). La somma finale dei punteggi rappresenta il peso della posizione valutata.

Premesso che si ritiene opportuno articolare le posizioni dirigenziali in n. 2 fasce economiche, i pesi delle singole posizioni dirigenziali sono compresi fra 1.200,00 e 1.589,00 punti e determinano, attraverso l’applicazione dei criteri prescelti di valorizzazione, l’indennità di posizione di riferimento per ciascuna posizione, come si indica:

per punteggio conseguito fino a 89,99% €. 32.000,00

per punteggio conseguito oltre 90% €. 35.000,00

I pesi delle singole posizioni organizzative determinano, attraverso l’applicazione dei criteri prescelti di valorizzazione, l’indennità di posizione di riferimento per ciascuna posizione valutata.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| **Per punteggio** | SUP 95% | € 9.300,00 |  |
|  | TRA 85% 89,99% | € 8.700,00 |  |
|  | TRA 75% 84,99% | € 8.300,00 |  |
|  | TRA 65% 74,99% | € 7.000,00 |  |
|  | TRA 60% 64,99% | € 5.500,00 |  |
|  | INF 60% | € 5.200,00 |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

La metodologia per la descrizione delle posizioni organizzative è identica a quella in uso per le posizioni dirigenziali, mentre quella per la relativa valutazione del peso si basa sugli stessi fattori di valutazione, differenziandosi soltanto in relazione ai parametri aritmetici di calcolo, che conducono, come è naturale, a risultati di punteggio (pesi) inferiori alla gamma dei pesi delle posizioni dirigenziali.

Ritenuto pertanto proporre alla Giunta Comunale i criteri sopraindicati, demandando alla delegazione trattante di parte pubblica la proposizione del fondo che tenga conto della quantificazione della retribuzione di risultato delle suddette tabelle di graduazione delle posizioni oggetto di valutazione .

Dato atto che la presente proposta viene comunicata alle OO.SS.

Attesa la competenza della Giunta Comunale a deliberare, ai sensi del combinato disposto degli artt. 48 e 49 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi, resi in forma palese;

**D E L I B E R A**

1. di approvare la proposta deliberativa sopra relazionata, contenente atto di indirizzo in merito alla metodologia per la determinazione della retribuzione di posizione dirigenziale confermando in ordine alla retribuzione di risultato la percentuale economica in atto applicata.
2. di approvare la proposta deliberativa in merito alla metodologia per la determinazione della retribuzione di posizione organizzativa confermando per la retribuzione di risultato la percentuale economica in atto applicata.
3. di demandare al nucleo di valutazione la validazione delle schede relative alle posizioni, come definite, contenente il punteggio attribuito ed il valore economico corrispondente.
4. di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS.

\* \* \* \* \* \*