



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 86 del 14/05/2019

OGGETTO: AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NONCHÉ PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI - ISTITUZIONE NUOVE POSIZIONI.

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **quattordici** del mese di **maggio** alle ore **16:30** presso questa sede comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Dall'appello nominale risultano presenti:

BASSI GIACOMO	Sindaco	Presente
GUICCIARDINI NICCOLO'	Vice Sindaco	Presente
GAROSI ILARIA	Assessore	Assente
TADDEI CAROLINA	Assessore	Presente
ANTONELLI MARCO	Assessore	Presente

Presiede il Sig. BASSI GIACOMO, Sindaco.

Assiste e cura la redazione del presente verbale il Dott. GAMBERUCCI MARIO, in qualità di Segretario.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NONCHÉ PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI - ISTITUZIONE NUOVE POSIZIONI.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 13 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 prevede l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative;
- in base alla citata disposizione contrattuale le posizioni organizzative, che possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine, si configurano come 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;
- ai sensi del comma 3 del citato art. 13 gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/1999 e di cui all'art. 10 del CCNL 22/1/2004, già conferiti ed ancora in atto al 21/5/2018 (data di sottoscrizione del nuovo CCNL) proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti al comma 1 dell'art. 14 e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 21/5/2018;
- ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL 21/5/2018 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;
- l'articolo 15 del precitato CCNL 21/5/2018 stabilisce che il trattamento economico del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 ad un massimo di 16.000,00 euro sulla base alla graduazione di ciascuna posizione organizzativa in rapporto alla complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;

Richiamati inoltre gli articoli 12 "Competenza degli organi addetti alla gestione" e 34 "Delega dell'esercizio delle funzioni dirigenziali" del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nei quali sono previste le caratteristiche generali, le competenze e gli obblighi in capo ai dipendenti assegnati a posizioni di lavoro ricomprese nell'area delle posizioni organizzative;

Accertato che in base all'art. 5, comma terzo, lettere d) ed e) del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018, "sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;"

Visto che in data 21 marzo 2019 è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali la

proposta di regolamento delle aree delle posizioni organizzative;

Ritenuto quindi di procedere all'approvazione del citato regolamento nel testo allegato alla presente deliberazione sub A);

Precisato che sulla proposta di regolamento il nucleo di valutazione ha espresso il proprio parere favorevole in data 26 aprile 2019 come da allegato sub B);

Premesso che:

- l'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 31 marzo 2001 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi e i programmi da attuare e adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- in particolare a essi spetta, tra l'altro, l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economiche-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale (ovvero tra i settori, nel caso in cui il livello più alto sia da questi rappresentato);
- l'art. 35 del D.Lgs. n.165/2001 che demanda al Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, la disciplina delle dotazioni organiche e del reclutamento del personale;

Dato atto che, con deliberazione numero G.C. n. 113 del 23.6.2015 veniva modificato l'assetto organizzativo dell'ente istituendo una nuova posizione organizzativa e determinando così il seguente quadro complessivo delle posizioni presenti nel modello organizzativo del Comune di San Gimignano: "Polizia Municipale", "Mobilità", "Farmacia", "Lavori Pubblici", "Segreteria ed Affari Generali, Servizi Demografici, URP – Sportello Comunale, Servizi Sociali", "Urbanistica, Edilizia privata e Suap";

Richiamati gli articoli del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, inerenti la struttura organizzativa dell'ente e la conseguente ripartizione delle competenze e funzioni dando atto al contempo che il Comune di San Gimignano è dotato di un proprio organigramma, con la previsione di settori, servizi ed uffici e che in forza di quanto previsto all'art. 13 comma 3 del nuovo CCNL del 21.5.2018 gli attuali incarichi di posizione organizzativa giungeranno comunque a scadenza il prossimo 20.5.2019;

Considerato che:

- l'incarico dirigenziale del settore "Lavori pubblici e Servizi per il territorio" risulta attribuito, ex art. 110 comma 1 a seguito di idonea procedura selettiva, all'arch. Alberto Sardelli, già dipendente di ruolo di questo ente con il profilo di Funzionario tecnico "D";
- con nota prot. 8831 del 30/04/2019 il Comune di Castellina in Chianti richiedeva formalmente il nulla osta alla mobilità del dipendente Arch. Alberto Sardelli a far data dal 1.6.2019;
- si ritiene di voler concedere il nulla osta richiesto esprimendo al contempo formale direttiva al Responsabile del Personale affinché venga definita l'assegnazione in comando al Comune di San Gimignano da parte del Comune di Castellina in Chianti per 18 ore settimanali dal 1.6.2019 dello stesso Arch. Alberto Sardelli, nelle more dell'espletamento delle procedure necessarie alla individuazione di un nuovo soggetto cui affidare la responsabilità del settore "Lavori pubblici e Servizi per il territorio";
- le funzioni dirigenziali saranno svolte, fino alla formale individuazione del nuovo responsabile, ad interim da un altro dirigente dell'ente, così come previsto all'art. 24 comma 6 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- si rende pertanto necessario, al fine di garantire la corretta gestione dei servizi durante il periodo necessario allo svolgimento delle procedure selettive, procedere ad una

temporanea modifica degli assetti organizzativi dell'ente al fine di istituire una posizione organizzativa che contempli le competenze correlate ai seguenti servizi "Lavori Pubblici, Patrimonio, Manutenzioni, Ambiente, Urbanistica, Edilizia privata e Suap";

Attesa la competenza della Giunta Comunale a deliberare, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i.;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, i pareri favorevoli espressi dal responsabile competente in ordine alla regolarità tecnica e dal responsabile dei servizi finanziari per la regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse sopra riportate che costituiscono parte integrante del presente deliberato;
2. di approvare il Regolamento recante la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative nonché la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi, allegato sub A) alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il suddetto regolamento costituirà allegato del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
4. di approvare il nuovo assetto delle posizioni organizzative dell'ente secondo quanto previsto nell'allegato sub C) istituendo temporaneamente una nuova posizione organizzativa, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 21/5/2018, cui affidare le competenze correlate ai seguenti servizi "Lavori Pubblici, Patrimonio, Manutenzioni, Ambiente, Urbanistica, Edilizia privata e Suap" con decorrenza 1.6.2019;
5. di esprimere formale direttiva al Responsabile del Personale affinché venga rilasciato il nulla osta alla mobilità al Comune di Castellina in Chianti all'Arch. Alberto Sardelli, dipendente di ruolo di questo ente con il profilo di Funzionario tecnico "D", definendo l'assegnazione in comando al Comune di San Gimignano da parte del Comune di Castellina in Chianti per 18 ore settimanali dal 1.6.2019 dello stesso Arch. Alberto Sardelli, nelle more dell'espletamento delle procedure necessarie alla individuazione di un nuovo soggetto cui affidare la responsabilità del settore "Lavori pubblici e Servizi per il territorio";
6. di approvare la graduazione complessiva delle posizioni organizzative secondo i contenuti proposti dall'Ufficio di direzione e definiti nell'allegato sub D) alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;
7. di rendere il presente atto, con separata votazione unanime favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco
BASSI GIACOMO

IL Vice Segretario
GAMBERUCCI MARIO

Regolamento area delle posizioni organizzative

Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative
Criteri per la determinazione ed erogazione annuale della
retribuzione di risultato
Definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei
relativi incarichi

1. Premessa

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite all'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento.

Le tipologie di posizione, come descritte dal Contratto nazionale di lavoro, sono le seguenti:

1. posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (di seguito definite: posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative);
2. posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, 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 (di seguito definite: posizioni di alta professionalità).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni della stessa tipologia (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi e che tengono conto delle diverse caratteristiche delle posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative rispetto a quelle di alta professionalità.

2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 10/32;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 10/32;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 6/32;
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 6/32.

Per le posizioni di alta professionalità, date le specifiche caratteristiche e natura di tali posizioni, il fattore indicato al precedente punto 2 è sostituito dal seguente:

2. **Professionalità richiesta**, che valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico, costituendo il valore professionale intrinseco della posizione. Il peso ponderale del presente fattore, per la sua rilevanza, è pari a 10/32.

Restano invece fermi, per le posizioni di alta professionalità, i restanti fattori di valutazione già previsti per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative.

3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione, per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso mediante un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 10 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 10 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 6(max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 6 (max)
TOTALE	

Per le posizioni organizzative di alta professionalità, salvo il significato e i meccanismi di assegnazione dei valori minimi e massimi, come sopra descritti, la scheda di valutazione, per le ragioni già precisate, è articolata come da seguente tabella.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 10 (max)
Professionalità richiesta	Da 1 (min) a 10 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 6 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 6 (max)
TOTALE	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
Professionalità richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di</i>

interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzative è approvata dalla Giunta, su proposta del Segretario Comunale e dell'Ufficio di direzione.

4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata, sia per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità, in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente (sia per quelle con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità), l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 500,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite. Potranno altresì trovare applicazione le maggiorazioni previste all'art. 17 comma 6 del CCNL 21.5.2019.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare e fermo restando l'importo minimo stabilito dal CCNL.

5. Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Il dirigente di riferimento conferisce gli incarichi di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 21/08/2018 al personale dipendente del Comune di San Gimignano appartenente alla categoria D.

Di norma l'incarico non può essere inferiore all'anno ed eccedere la durata massima prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo ed è rinnovabile anche più volte, con le medesime modalità. Incarichi di durata inferiore all'anno dovranno essere adeguatamente motivati. L'incarico comunque cessa al termine del mandato amministrativo.

Il dirigente, ai fini della scelta dei dipendenti cui conferire l'incarico, ha facoltà di promuovere un interpello tra i dipendenti, volto ad incentivare la presentazione di candidature, ferma restando la natura essenzialmente fiduciaria della scelta.

A tale fine vengono considerate la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, tenuto anche conto, in caso di incarico su posizione con responsabilità di direzione di unità organizzative, della complessità delle funzioni e dei compiti attribuiti alla struttura organizzativa.

Vengono altresì considerati i requisiti culturali posseduti dal dipendente, nonché le attitudini e le capacità professionali da questi dimostrate, anche alla luce dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi tenuti nell'esecuzione di precedenti incarichi o nello svolgimento delle attività e dei compiti assegnati. Si tiene conto, infine, anche dell'esperienza professionale complessivamente maturata in precedenza dal dipendente, anche fuori dall'Ente.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato nei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale
- rotazione straordinaria prevista dal piano anticorruzione;
- per gli effetti derivanti dall'applicazione di sanzioni disciplinari.

6. *Rapporto tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*

Nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, costituito secondo le disposizioni dei vigenti contratti collettivi di lavoro, ogni anno sarà destinato a risultato una quota pari al 15% delle risorse complessivamente disponibili, salvo diverso atto di indirizzo annuale espresso dalla Giunta Comunale.

Fatto salvo quanto eventualmente previsto dal CCNL e dal contratto decentrato vigente nel tempo, criteri e modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi dell'area delle posizioni organizzative verranno definiti all'interno del sistema unico di valutazione della performance.

L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato e quello relativo alle singole posizioni organizzative potrà essere variato in sede di approvazione del piano esecutivo di gestione nell'ambito del limite delle risorse stanziato per lo specifico fondo accessorio.

La retribuzione di risultato per le posizioni organizzative verrà erogata in funzione dei risultati raggiunti tenendo conto delle seguenti percentuali:

Percentuale Retribuzione di Risultato attribuita per la performance di ente = 10%

Percentuale Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo = 40%

Punteggio massimo complessivamente attribuibile = 100 punti

DIPENDENTE «Dipendente» - Cat. «Categoria»

AMBITI VALUTATIVI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO
RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a cui il dipendente ha partecipato nel corso dell'esercizio ad esito del sistema di valutazione adottato dall'ente.	VALORI MAX 60
CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	Effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza ed il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni. Si misura avendo riguardo alle modalità di svolgimento delle diverse attività e funzioni quali, a titolo esemplificativo, le seguenti: a. ruolo rivestito nell'organizzazione; b. atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del Peg; c. intensità di incarichi operativi anche non connessi a funzioni del Peg, utili per lo svolgimento delle attività gestionali; d. svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione; e. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti di altri colleghi finalizzati ad evitare scostamenti nei risultati della gestione.	VALORI MAX 20
COMPETENZE PROFESSIONALI MOSTRATE	Grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno. Trattandosi di competenze professionali "mostrate", occorre connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali a titolo esemplificativo: a. il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni; b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti; c. il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti; d. il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.	VALORI MAX 20
	Totale	

Percentuale Retribuzione di Risultato attribuita per la realizzazione degli obiettivi = 50%

Scheda Valutazione Raggiungimento Obiettivi Anno _____			Servizio: _____				Dipendente _____			
			Retribuzione di Posizione		€	8.000,00				
			Retribuzione di Risultato (10/25%)	25%	€	2.000,00				
			Percentuale Retribuzione di Risultato per la realizzazione degli obiettivi	50%						
			Importo massimo Retribuzione di Risultato per la Realizzazione Obiettivi		€	1.000,00				
			Strategicità per l'Ente	Rilevanza Esterna	Complessità	Obiettivo/ Attività	Peso Obiettivo	Peso Relativizzato	Percentuale Raggiungimento Reale Obiettivo	Percentuale Retribuzione Obiettivo
N.	Coefficienti di pesatura diversi aspetti		100	100	100	100				
1	Progetto		90	90	40	40	65,0	1.000	100%	100%
	Totale								100%	€ 1.000,00



COMUNE DI POGGIBONSI

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO
per i Comuni di Poggibonsi e San Gimignano

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE - RIUNIONE DEL GIORNO 26.4.2019

Parere su: *"Proposta Regolamento - Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative - Definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi"*

L'anno 2019, il giorno 26 del mese di aprile alle ore 15:00 presso il Comune di Poggibonsi si è riunito il Nucleo di Valutazione della Performance istituito in forma associata tra Comuni di Poggibonsi e San Gimignano, con la presenza dei suoi componenti:

BENEDETTI	Dr. Luciano	Presidente	Presente
CAPONI	D.ssa. Federica	Componente	Presente
CRESCIOLI	D.ssa Cecilia	Componente	Presente

Il Segretario Generale dei due comuni associati ha sottoposto al nucleo per il parere lo schema di regolamento di Giunta, da adottare ai sensi dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018, riferito a: *"Area delle posizioni organizzative - Proposta Regolamento - Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative - Definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi"* del **Comune di San Gimignano**.

Il Nucleo esamina tale documento ed esprime parere favorevole ai fini della sua adozione.

Il Nucleo raccomanda che, ai fini della proposta di graduazione che secondo il testo prospettato è rimessa alla sua competenza, gli sia sottoposto dalla struttura il materiale necessario alla graduazione in termini qualitativi e quantitativi.

IL NUCLEO

Luciano Benedetti

Federica Caponi

Cecilia Crescioli

Quadro complessivo delle posizioni presenti nel modello organizzativo del Comune di San Gimignano:

- *“Polizia Municipale”*

- *“Mobilità”*

- *“Farmacia”*

- *“Lavori Pubblici”*

- *“Urbanistica, Edilizia privata e Suap”*

- *“Segreteria ed Affari Generali, Servizi Demografici, URP – Sportello Comunale, Servizi Sociali”*

- Posizione temporaneamente istituita nelle more dell’espletamento delle procedure di selezione per l’individuazione della figura cui affidare la responsabilità del Settore “Lavori pubblici e servizi per il territorio”: *“Lavori Pubblici, Patrimonio, Manutenzioni, Ambiente, Urbanistica, Edilizia privata e Suap”*;

Comune di San Gimignano
 Pesatura posizioni organizzative

Fattore di valutazione	Punteggio						Lavori pubblici e ser. Territorio
	Mobilità	Farmacia	Lavori pubblici	Servizi al territorio	Segreteria e aff. Generali	Polizia Municipale	
Complessità e dimensione dei compiti affidati - Da 1 (min) a 10 (max)	5	6	4	4	7	8	10
Consistenza delle risorse affidate - Da 1 (min) a 10 (max)	9	6	4	2	4	3	8
Rilevanza per l'organizzazione interna - Da 1 (min) a 6(max)	1	2	2	3	5	3	6
Impatto esterno - Da 1 (min) a 6 (max)	5	5	5	5	4	6	6
TOTALE	20	19	15	14	20	20	29



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SERVIZIO PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 498/2019 del SERVIZIO PERSONALE ad oggetto: AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NONCHÉ PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI - ISTITUZIONE NUOVE POSIZIONI si esprime ai sensi dell'art.49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

14/05/2019

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SETTORE SETTORE SERVIZI FINANZIARI, MOBILITA' E FARMACIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 498/2019 ad oggetto: AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NONCHÉ PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI - ISTITUZIONE NUOVE POSIZIONI si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Note:

14/05/2019

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

Relazione di Pubblicazione

Delibera di Giunta N. 86 del 14/05/2019

PERSONALE

Oggetto: AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NONCHÉ PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI - ISTITUZIONE NUOVE POSIZIONI .

La su estesa delibera viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

li, 16/05/2019

Il Responsabile della Pubblicazione
(COPPOLA ELEONORA)
*(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)*