



COMUNE DI MODENA

N. 11/2020 Registro Deliberazioni di Giunta

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SEDUTA DEL 22/01/2020

L'anno 2020 il giorno 22 del mese di gennaio alle ore 11:35 nella Residenza Comunale di Modena, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

MUZZARELLI GIAN CARLO	Sindaco	Presente
CAVAZZA GIANPIETRO	Vice-Sindaco	Presente
PINELLI ROBERTA		Presente
VANDELLI ANNA MARIA		Presente
FILIPPI ALESSANDRA		Assente
BARACCHI GRAZIA		Presente
FERRARI DEBORA		Presente
BOSI ANDREA		Presente
FERRARI LUDOVICA CARLA		Presente
BORTOLAMASI ANDREA		Presente

Assenti Giustificati: Filippi.

Assiste il Segretario Generale DI MATTEO MARIA.

Il Presidente pone in trattazione il seguente

OGGETTO n. 11

APPROVAZIONE ESITI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 394 del 3.8.2015, con la quale che è stata approvata la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative proposta dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 10.12.2014, come da verbale agli atti della Direzione generale;
- la propria deliberazione n. 183 del 9.4.2019, immediatamente eseguibile, avente a oggetto “Indirizzi in materia di posizioni organizzative”;
- la propria deliberazione n. 277 del 14.5.2019, immediatamente eseguibile, avente a oggetto “Modifica del Regolamento di organizzazione” con cui, tra le altre cose, è stato modificato il testo del Regolamento di organizzazione per quanto concerne la disciplina delle posizioni organizzative, descritte negli artt. 25, 36, 37 e nel nuovo articolo 37-bis;
- la propria deliberazione n. 386 del 5.7.2019, immediatamente eseguibile, avente a oggetto “Modifica parziale del Regolamento di organizzazione e del sistema direzionale dell'ente” con la quale, tra le altre cose, si è adeguato l'assetto direzionale dell'ente agli obiettivi definiti negli Indirizzi di governo per il mandato 2019/2024, stabilendo le posizioni dirigenziali dell'Ente in vigore dall'1.11.2019, e si è stabilito, nell'ambito del nuovo assetto direzionale dell'Ente in cui sono definite le posizioni dirigenziali dell'ente, di prevedere che, per le funzioni descritte nell'allegato C alla deliberazione medesima, vengano istituite delle posizioni organizzative, intese quali posizioni di lavoro, che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e che possono svolgere funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa o 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;
- la propria deliberazione n. 542 dell'8.10.2019, immediatamente eseguibile, avente a oggetto “Modifica parziale del Regolamento di organizzazione” con la quale si sono apportate alcune ulteriori modifiche all'organigramma funzionale delle posizioni dirigenziali ed alle funzioni da attribuire alle posizioni organizzative e con cui si è integrato l'art. 36 del Regolamento di organizzazione;
- la determinazione del Dirigente Datore di lavoro n 12 del 21.10.2019, a firma del Direttore generale, con cui sono state istituite le posizioni organizzative dell'Ente, in relazione alle funzioni descritte nell'Allegato B alla propria succitata deliberazione n. 542/2019 e s.m., previo parere favorevole della Conferenza dei dirigenti di settore, a garanzia di omogeneità, stanti i vincoli di bilancio e contrattuali per le spese di personale, tenendo conto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate in bilancio agli incarichi di posizione organizzativa, e con cui sono state altresì classificate le singole posizioni organizzative quali posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità o posizioni di alta professionalità;

Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 il quale, all'art.15 “Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato”, prevede che:

- il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e che tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario;
- l'importo della retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa;
- ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa ed ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
- a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti;

Visto, quindi, l'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. succitato che stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili relative all'anno 2017, al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

Preso atto, quindi:

- che le risorse stabili relative all'anno 2017 ammontano ad euro 6.108.197,97 come da certificazione del Collegio dei revisori Prot. Gen. n. 75534 del 23.5.2018;
- che le risorse destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammontano ad euro 583.000 come da propria deliberazione di indirizzi n. 645 del 22.11.2017;

Richiamata, anche, la propria deliberazione n. 736 dell'11.12.2018 con la quale, tra l'altro, si è preso atto di tutti i suddetti importi;

Considerato:

- che, come previsto dal C.C.N.L. vigente sopra richiamato, si è proceduto in data 11 aprile 2019 a dare informazione alle OO.SS. e RSU del Comune di Modena in merito ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ed ai criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e che gli stessi non hanno richiesto il confronto sui temi in oggetto;
- che il Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dall'art. 51 del Regolamento di Organizzazione e sulla base della metodologia contenuta nella citata propria deliberazione n. 394/2015, ha provveduto a formulare una proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative dell'Ente modificate e istituite con le proprie citate deliberazioni n. 386/2019 e n.

542/2019 e con la citata determinazione del Direttore generale n. 12/2019, con decorrenza 1.11.2019, da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale, come da verbale n. 4/2019 del 13.12.2019, posto agli atti della Direzione Generale;

- che il Nucleo di valutazione, su indicazione della Giunta comunale, non ha proceduto a valutare le posizioni dirigenziali coperte con personale dirigenziale assunto a tempo determinato, in quanto i contratti individuali approvati dalla Giunta comunale e stipulati prevedono già un'indennità ad personam commisurata alle responsabilità proprie della posizione da ricoprire;

- che l'applicazione della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali e organizzative prevede un punteggio complessivo che può variare da 25 a 100 punti, come da metodologia approvata con la propria deliberazione n. 394/2015 sopraccitata;

- che, per quanto riguarda i dirigenti, il numero delle fasce e dei relativi valori economici di ciascuna fascia sono quelli contenuti nel contratto integrativo decentrato dell'area della dirigenza (accordo n. 4/2019) e di seguito riportati:

POSIZIONI DIRIGENZIALI

Fasce Valore economico

Fascia A € 40.789,40

Fascia B € 34.755,40

Fascia C € 28.060,40

Fascia D € 24.024,40

- che per i dirigenti le correlazioni tra punteggio e fascia di retribuzione delle posizioni sono le seguenti, come stabilito con propria deliberazione n. 564 del 10.11.2015:

POSIZIONI DIRIGENZIALI

Fasce Punteggi

Fascia I Da 85 a 100

Fascia II Da 65 a 84

Fascia III Da 45 a 64

Fascia IV Da 25 a 44

- che, come definito dalla propria deliberazione n. 386/2019 sopraccitata, la graduazione delle posizioni organizzative è stata svolta al fine di stabilire le singole retribuzioni di posizione, in ottemperanza alle norme ed ai nuovi limiti economici stabiliti dal C.C.N.L. vigente;

- che le risorse complessive destinate in Bilancio alla retribuzione di posizione e a quella di risultato delle posizioni organizzative risultano essere pari, come sopra indicato, a 583.000 euro;

- che almeno il 15% del Fondo posto in Bilancio per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative deve essere destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, come da disposizioni del C.C.N.L. del 21.5.2018 sopraccitato;

Considerato inoltre che il Nucleo di valutazione, nella stessa seduta del 13.12.2019 ha formulato una proposta di modifica delle modalità e dei criteri di distribuzione del fondo relativo alla retribuzione di posizione per le posizioni organizzative, stante anche i vincoli di spesa e di bilancio ad essa correlati, implicante il superamento delle fasce di retribuzione di posizione ed una distribuzione puntuale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione in relazione ai singoli punteggi totali quali esiti della graduazione;

Valutate condivisibili le proposte presentate dal Nucleo di valutazione e ritenuto pertanto di procedere alla loro approvazione;

Valutato opportuno fornire i seguenti indirizzi:

- destinare alla retribuzione di posizione delle posizioni organizzative una parte delle risorse stanziare in Bilancio pari a euro 494.000, da distribuirsi in correlazione all'esito della graduazione ed alle modalità proposte dal Nucleo di valutazione, stabilendo un limite massimo di retribuzione della posizione in euro 15.000;
- destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative il 15% dell'importo complessivo di euro 583.000;
- distribuire, a titolo di risultato, le risorse eventualmente rimanenti per l'anno 2019 e per gli anni successivi, qualora le proposte riorganizzative non comportino la costituzione di nuove posizioni e/o l'accorpamento di quelle esistenti, tali da determinare l'esigenza di procedere a nuove pesature;

Considerato, quindi, che non ci sono le condizioni per una riduzione stabile delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ai sensi del citato art. 15, comma 7 del C.C.N.L. sottoscritto il 21/5/2018 e che, pertanto, non può determinarsi un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate;

Dato atto, inoltre, che le Organizzazioni sindacali saranno informate nel primo incontro utile circa le risultanze della graduazione, relativamente alla collocazione delle nuove o modificate posizioni organizzative nella specifica fascia di retribuzione di posizione prevista e circa i nuovi criteri e modalità di distribuzione della retribuzione di posizione;

Richiamato l'art. 48 del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Direttore Generale, dott. Giuseppe Dieci, espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Dato atto dell'attestazione in merito all'esistenza della copertura finanziaria della spesa, espressa in sede istruttoria dal Responsabile del Servizio Finanze, Economato e Organismi partecipati del Settore Risorse Finanziarie e patrimoniali, dott. Davide Manelli;

Visto il parere favorevole del Ragioniere Capo, dott.ssa Stefania Storti, espresso in merito alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D e l i b e r a

1) Di approvare la proposta del Nucleo di valutazione di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative, come evidenziate nei prospetti allegati come parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione (rispettivamente Allegato A e Allegato B), con decorrenza 1.11.2019.

2) Di dare mandato al Direttore Generale di predisporre le comunicazioni relative all'esito della graduazione, da trasmettere ai dirigenti e incaricati di posizione organizzativa interessati.

3) Di approvare la modifica predisposta dal Nucleo di Valutazione inerente alle modalità ed ai criteri di distribuzione del fondo relativo alla retribuzione di posizione per le posizioni organizzative, stante anche i vincoli di spesa e di bilancio ad essa correlati, riportata nel documento allegato quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione (Allegato C).

4) Di dare i seguenti indirizzi:

- destinare alla retribuzione di posizione delle posizioni organizzative euro 494.000, da distribuirsi in correlazione all'esito della graduazione, sulla base dei criteri proposti dal Nucleo di valutazione, stabilendo un limite massimo di retribuzione della posizione in euro 15.000;

- destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative euro 87.450 corrispondente al 15% dell'importo complessivo di euro 583.000;

- distribuire, a titolo di risultato, le risorse eventualmente rimanenti per l'anno 2019 e per gli anni successivi qualora le proposte riorganizzative non comportino la costituzione di nuove posizioni e/o l'accorpamento di quelle esistenti, tali da determinare l'esigenza di procedere a nuove pesature.

5) Di dare atto, quindi, che non ci sono le condizioni per una riduzione stabile delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ai sensi del citato art. 15, comma 7 del CCNL sottoscritto il 21/5/2018 e che, pertanto, non può determinarsi un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

6) Di dare mandato al Direttore Generale di predisporre gli atti per la corresponsione dei compensi relativi alla retribuzione di posizione dei dirigenti ed alla retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di procedere in merito al fine di consentire nel più breve tempo possibile l'effettuazione delle comunicazioni e l'adozione degli atti previsti;

Visto l'art. 134 c. 4 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D e l i b e r a

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco
MUZZARELLI GIAN CARLO

Il Segretario Generale
DI MATTEO MARIA

Allegato A - Prospetto riassuntivo graduazioni posizioni dirigenziali

Codice posizione	Tipologia posizione	Denominazione Posizione	Punteggio Proposto
10304	Direzione di struttura	Settore Smart city, servizi demografici e partecipazione	96
11001	Direzione di struttura	Settore Ambiente, edilizia privata ed attività produttive	96
10201	Direzione di struttura	Settore Polizia locale, legalità e sicurezze	96
10701	Direzione di struttura	Settore Cultura, sport, giovani e promozione della città	96
10401	Direzione di struttura	Settore Risorse finanziarie e patrimoniali	96
10104	Staff	Avvocatura civica	80
11113	Direzione di struttura	Servizio Opere pubbliche ed edilizia storica	68
11002	Direzione di struttura	Servizio Ambiente	67
10405	Direzione di struttura	Servizio Segreteria generale	67
11004	Staff	Servizio Pianificazione ambientale	56

Allegato B - Prospetto riassuntivo graduazioni posizioni organizzative

Codice posizione	Tipologia posizione	Denominazione Posizione	Punteggio proposto
0301	Direzione di struttura	Ufficio Presidio del territorio	67
0902	Direzione di struttura	Ufficio Musei civici	64
0903	Direzione di struttura	Ufficio Sport e giovani	64
0604	Direzione di struttura	Ufficio Tributi	63
1003	Direzione di struttura	Ufficio Mobilità, traffico e urbanizzazioni	62
1201	Direzione di struttura	Ufficio Manutenzione straordinaria e verde pubblico	62
1001	Direzione di struttura	Ufficio amministrativo Pianificazione	61
0101	Alta professionalità	Ufficio Sviluppo organizzativo, programmazione e controlli, Città universitaria	56
0102	Alta professionalità	Ufficio Progetti europei, relazioni internazionali e coordinamento progetti complessi	55
0501	Direzione di struttura	Ufficio Amministrazione del personale e Bilancio	54
0901	Direzione di struttura	Ufficio Biblioteche e archivio storico	53
0402	Direzione di struttura	Ufficio Comunicazione	51
0403	Direzione di struttura	Ufficio Quartieri, pari opportunità, partecipazione e lavoro	51
0605	Direzione di struttura	Ufficio Patrimonio	51
0103	Alta professionalità	Ufficio Segreteria del Sindaco e cerimoniale	49
1104	Direzione di struttura	Ufficio Sportello unico edilizia e controlli	49
0201	Alta professionalità	Ufficio Consulenza e contenzioso	46
0603	Alta professionalità	Ufficio Bilancio e investimenti	45
0701	Direzione di struttura	Ufficio Polo sociale 1 e centro per le famiglie	45
0702	Direzione di struttura	Ufficio Polo sociale 2 e casa della salute	45
0703	Direzione di struttura	Ufficio Polo sociale 3 e sportelli specialistici	45
0704	Direzione di struttura	Ufficio Polo sociale 4 e Puass	45
1102	Direzione di struttura	Ufficio amministrativo Ambiente	45
0801	Direzione di struttura	Ufficio Servizi educativi e scuole d'infanzia	44
0802	Direzione di struttura	Ufficio Appalti e acquisizioni di servizi	44
1202	Direzione di struttura	Ufficio Manutenzione ordinaria	44

Allegato B - Prospetto riassuntivo graduazioni posizioni organizzative

Codice posizione	Tipologia posizione	Denominazione Posizione	Punteggio proposto
0401	Direzione di struttura	Ufficio Reti informatiche	43
0502	Direzione di struttura	Ufficio Stipendi e previdenza	43
0705	Direzione di struttura	Ufficio Servizi per l'integrazione	43
1101	Direzione di struttura	Ufficio Impatto ambientale	43
0404	Alta professionalità	Ufficio Statistica	42
0601	Direzione di struttura	Ufficio Economato	42
1203	Direzione di struttura	Ufficio amministrativo Lavori pubblici	42
0803	Direzione di struttura	Ufficio Servizi per le scuole	40
0302	Alta professionalità	Ufficio Legalità e sicurezze	39
0602	Direzione di struttura	Ufficio Entrate e spese	37
1105	Direzione di struttura	Ufficio Sportello unico attività produttive	37
1002	Direzione di struttura	Ufficio Gestione strumenti urbanistici vigenti	36
1103	Direzione di struttura	Ufficio Attività edilizia	36

DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione può variare nei limiti definiti dal Contratto collettivo vigente, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

La metodologia vigente presso il Comune di Modena, definita su proposta del Nucleo di valutazione, prevede due differenti tipologie di schede di valutazione, differenziando i parametri/aree di valutazione (e/o i loro coefficienti di ponderazione) fra:

1. posizioni che comportano lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (incarichi di direzione di struttura);
2. posizioni che comportano lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, specialistiche di natura ispettiva, di consulenza, di studio e ricerca, di supporto al funzionamento dei processi direzionali, 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 (incarichi di alta professionalità).

Le schede sono articolate in differenti aree di valutazione.

Ad ogni area di valutazione corrisponde una ponderazione che ne esprime la rilevanza relativa rispetto alla posizione nel suo complesso.

Ogni area di valutazione è ulteriormente declinata negli specifici fattori di graduazione.

Ad ogni fattore di graduazione corrisponde un punteggio e la relativa e specifica percentuale di ponderazione

Per entrambe le schede (posizione di direzione e posizione di alta professionalità) il punteggio minimo è pari a 25 ed il punteggio massimo è pari a 100.

Le aree di valutazione ed i singoli fattori per la graduazione delle posizioni di DIREZIONE DI STRUTTURA sono i seguenti:

A. INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA	
A1. AUTONOMIA GESTIONALE	24%
<i>Si riferisce al grado di autonomia gestionale di cui dispone la posizione; è in relazione con: i) la collocazione della posizione nella struttura organizzativa, ii) il livello di coinvolgimento e partecipazione alle decisioni di programmazione ed al processo di elaborazione delle strategie</i>	
A.1.1. Collocazione nella struttura	16%
<i>Grado di autonomia gestionale della posizione rilevabile dalla sua oggettiva collocazione nell'organigramma dell'ente</i>	
A.1.2. Partecipazione alle decisioni di programmazione	8%
<i>Livello di partecipazione alla formazione del bilancio ed alle altre decisioni di programmazione (PEG), definito attraverso la rilevanza organizzativa dei soggetti con cui si negozia il budget e la programmazione</i>	
A2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	34%
<i>Si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni</i>	
A.2.1. Dimensione organizzativa	10%
<i>Dimensione complessiva della struttura gestita e sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane</i>	
A.2.2. Differenziazione organizzativa	6%
<i>Varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro e delle professionalità coordinate</i>	
A.2.3. Differenziazione dei processi/prodotti	10%
<i>Varietà e differenziazione delle strutture, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi coordinati</i>	
A.2.4. Relazioni organizzative e interorganizzative	8%
<i>Complessità negoziale da gestire, rilevanza e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità/frequenza di tali relazioni</i>	
A3. RESPONSABILITÀ	18%
<i>Deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni, con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni</i>	
A.3.1. Responsabilità amministrativa	10%
<i>Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria e patrimoniale</i>	
A.3.2. Responsabilità gestionale	8%
<i>Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione in relazione a variabili esterne non prevedibili, visibilità esterna dei risultati conseguiti</i>	
A4. CONOSCENZE PROFESSIONALI	12%
<i>Si riferisce alla profondità delle conoscenze professionali richieste dalla posizione ricoperta, nonché all'esigenza di aggiornarle con continuità</i>	

A.4.1. Profondità delle conoscenze richieste	6%
<i>Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione anche in relazione all'esperienza di lavoro ed agli studi svolti</i>	
A.4.2. Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento	6%
<i>Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento</i>	
A5. RILEVANZA STRATEGICA	12%
<i>Concerne la criticità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nelle politiche dell'Ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione</i>	
TOTALE	100%

Le aree di valutazione ed i singoli fattori per la graduazione delle posizioni DI ALTA PROFESSIONALITÀ sono i seguenti:

B. INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITÀ	
B1. AUTONOMIA PROFESSIONALE	18%
<i>Si riferisce al grado di autonomia professionale di cui dispone il dirigente; è in relazione con: i) la collocazione della posizione dirigenziale nella struttura organizzativa, ii) il livello di coinvolgimento e partecipazione alle decisioni di programmazione delle strategie</i>	
B.1.1. Collocazione nella struttura	12%
<i>Grado di autonomia professionale della posizione rilevabile dalla sua oggettiva collocazione nell'organigramma dell'ente</i>	
B.1.2. Partecipazione alle decisioni di programmazione	6%
<i>Livello di partecipazione alle decisioni di programmazione (PEG), definito attraverso la rilevanza organizzativa dei soggetti con cui si negozia la programmazione</i>	
B2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	20%
<i>Si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei processi da coordinare e dei problemi da risolvere; è in relazione con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni</i>	
B.2.1. Differenziazione dei processi	12%
<i>Varietà e differenziazione dei processi presidiati</i>	
B.2.2. Relazioni organizzative e interorganizzative	8%
<i>Complessità negoziale da gestire, rilevanza e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità/frequenza di tali relazioni</i>	
B3. RESPONSABILITÀ	12%
<i>Deriva dal livello delle responsabilità assunte nell'espletamento degli incarichi, nei profili tipici della responsabilità professionale</i>	
B.3.1. Responsabilità professionale	12%

<i>Livello delle responsabilità assunte nell'espletamento degli incarichi nei profili tipici della responsabilità professionale, valutando in particolare le situazioni nelle quali c'è, da parte del professionista, l'assunzione in prima persona, con responsabilità diretta e personale, di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la rilevanza delle materie e degli atti trattati.</i>	
B4. CONOSCENZE PROFESSIONALI	30%
<i>Si riferisce alla profondità delle conoscenze professionali richieste dalla posizione ricoperta, nonché all'esigenza di aggiornarle con continuità</i>	
B.4.1. Profondità delle conoscenze richieste	10%
<i>Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione e viene definita prevalentemente dai titoli scolastici e professionali, ma tiene conto anche dell'esperienza di lavoro e degli studi informali</i>	
B.4.2. Ampiezza delle conoscenze richieste	10%
<i>Indica l'ampiezza delle conoscenze richieste e viene definita dalla numerosità ed estensione degli ambiti professionali più specifici presidiati nell'ambito della posizione</i>	
B.4.3. Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento	10%
<i>Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito professionale di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento</i>	
B5. RILEVANZA INTERNA ALL'ENTE	20%
<i>Indica la rilevanza della posizione interna all'ente e si esprime attraverso la strategicità e intensità delle relazioni di supporto, la predisposizione di progetti e strumenti rilevanti per le decisioni e l'operatività degli altri settori</i>	
TOTALE	100%

Il Nucleo di Valutazione, con il supporto della Struttura tecnica istituita presso la Direzione Generale, ed utilizzando le informazioni già disponibili (struttura organizzativa, organigramma funzionale, atti di conferimento di deleghe, dotazioni organiche, altre informazioni desunte dagli strumenti di programmazione, ecc.) procede alla compilazione delle singole schede di valutazione delle posizioni organizzative, classificate quali posizioni di direzione di struttura o posizioni di alta professionalità nell'atto della loro istituzione¹.

Gli esiti della graduazione sono approvati con deliberazione della Giunta comunale e comunicati ai titolari di posizione organizzativa e alle rappresentanze sindacali a cura del Direttore Generale.

La valutazione e relativa graduazione della posizione organizzativa può essere rivista in caso di:

- Ridefinizione significativa delle funzioni attribuite alla posizione organizzativa;
- Ridefinizione significativa delle deleghe attribuite all'incaricato di posizione organizzativa.

La revisione può avvenire su istanza di parte del Dirigente di settore competente o su proposta del Nucleo di valutazione.

¹ Determinazione del dirigente datore di lavoro, sulla base delle funzioni definite con deliberazione della Giunta comunale, come disciplinato nel Regolamento di organizzazione vigente.

La correlazione tra punteggio della scheda di valutazione e retribuzione della posizione viene calcolata e quantificata sulla base di una distribuzione del Fondo complessivo destinato in Bilancio alla retribuzione della posizione per gli incaricati di posizione organizzativa, come disciplinato dal C.C.N,L. vigente e secondo gli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale. La definizione delle singole quote di retribuzione di posizione è correlata al punteggio puntuale ottenuto nella scheda di valutazione della posizione

In **allegato (allegato n.1)** le schede di valutazione complete di valutazione delle posizioni.

Allegato n.1: schede di valutazione per la graduazione delle posizioni organizzative

A. INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA

Punteggio totale minimo: 25 Punteggio totale massimo: 100

A1. AUTONOMIA GESTIONALE

Si riferisce al grado di autonomia gestionale di cui dispone la posizione; è in relazione con:

i) la collocazione della posizione nella struttura organizzativa, ii) il livello di coinvolgimento e partecipazione alle decisioni di programmazione ed al processo di elaborazione delle strategie

A.1.1. Collocazione nella struttura

Grado di autonomia gestionale della posizione rilevabile dalla sua oggettiva collocazione nell'organigramma dell'ente

1. Dirigente di settore	16
2. Dirigente di servizio	8
3. Incaricato di posizione organizzativa	4

A.1.2. Partecipazione alle decisioni di programmazione

Livello di partecipazione alla formazione del bilancio ed alle altre decisioni di programmazione (PEG), definito attraverso la rilevanza organizzativa dei soggetti con cui si negozia il budget e la programmazione

1. Negozia direttamente con assessore di riferimento/direzione generale la definizione del bilancio e degli strumenti di programmazione	8
2. Negozia direttamente con dirigente di settore la definizione del bilancio e degli strumenti di programmazione	6
3. Negozia direttamente con dirigente di settore la definizione degli strumenti di programmazione	4
4. Collabora alla definizione degli strumenti di programmazione	2

A2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni

A.2.1. Dimensione organizzativa

Dimensione complessiva della struttura gestita e sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane

1. Struttura ampia (oltre 120 persone)	10
2. Struttura media (fra 31 e 120 persone)	6
3. Struttura piccola (fino a 30 persone)	2

A.2.2. Differenziazione organizzativa

Varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro e delle professionalità coordinate

1. Struttura articolata su più livelli professionali, non omogenei fra loro per aree di intervento	6
2. Struttura articolata su più livelli professionali, omogenei fra loro per aree di intervento	4
3. Struttura articolata su pochi livelli professionali, non omogenei fra loro per aree di intervento	4
4. Struttura articolata su pochi livelli professionali ed omogenei	2

A.2.3. Differenziazione dei processi/prodotti

Varietà e differenziazione delle strutture, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi coordinati

1. Coordinamento di strutture altamente differenziate fra loro per processi e servizi erogati	10
2. Coordinamento di strutture mediamente differenziate fra loro per processi e servizi erogati	6
3. Coordinamento di strutture omogenee fra loro per processi e servizi erogati	2

A.2.4. Relazioni organizzative e interorganizzative

Complessità negoziale da gestire, rilevanza e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità/frequenza di tali relazioni

1. Relazioni esterne all'ente anche negoziali e/o relazioni abituali con gli organi politici e di vertice dell'ente	8
2. Relazioni esterne all'ente non negoziali e/o relazioni sporadiche con gli organi politici e di vertice dell'ente	6
3. Relazioni prevalentemente interne all'ente intersettoriali	4
4. Relazioni solo interne al servizio di appartenenza	2

A3. RESPONSABILITÀ

Deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni, con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni

A.3.1. Responsabilità amministrativa

Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria e patrimoniale

1. Responsabilità elevate	10
2. Responsabilità ampie	7
3. Responsabilità medie	4
4. Responsabilità contenute	2

A.3.2. Responsabilità gestionale

Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione in relazione a variabili esterne non prevedibili, visibilità esterna dei risultati conseguiti

1. Rischio ampio ed elevata visibilità esterna dei risultati	8
2. Rischio ampio e limitata visibilità esterna dei risultati	5
3. Rischio contenuto ed elevata visibilità esterna dei risultati	5
4. Rischio contenuto e limitata visibilità esterna dei risultati	2

A4. CONOSCENZE PROFESSIONALI

Si riferisce alla profondità delle conoscenze professionali richieste dalla posizione ricoperta, nonché all'esigenza di aggiornarle con continuità

A.4.1. Profondità delle conoscenze richieste

Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione anche in relazione all'esperienza di lavoro ed agli studi svolti

1. La posizione richiede numerose conoscenze polispecialistiche	6
2. La posizione richiede alcune conoscenze polispecialistiche	4
3. La posizione richiede conoscenze mono specialistiche	2

A.4.2. Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento

Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento

1. Elevata necessità di aggiornamento	6
2. Significativa necessità di aggiornamento	4
3. Ordinaria necessità di aggiornamento	2

A5. RILEVANZA STRATEGICA

Concerne la criticità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nelle politiche dell'Ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione

1. Realizza politiche di interesse strategico per l'amministrazione	12
2. Realizza politiche di interesse elevato per l'amministrazione	9
3. Realizza politiche di interesse significativo per l'amministrazione	6
4. Svolge la propria funzione sostanzialmente ordinaria	3

B. INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITÀ

Punteggio totale minimo: 25 Punteggio totale massimo: 100

B1. AUTONOMIA PROFESSIONALE

Si riferisce al grado di autonomia professionale di cui dispone il dirigente; è in relazione con: i) la collocazione della posizione dirigenziale nella struttura organizzativa, ii) il livello di coinvolgimento e partecipazione alle decisioni di programmazione delle strategie

B.1.1. Collocazione nella struttura

Grado di autonomia professionale della posizione rilevabile dalla sua oggettiva collocazione nell'organigramma dell'ente

1. Dirigente direttamente afferente al vertice dell'Ente	12
2. Dirigente non direttamente afferente al vertice dell'Ente	6
3. Incaricato di posizione organizzativa direttamente afferente al vertice dell'Ente	6
4. Incaricato di posizione organizzativa non direttamente afferente al vertice dell'Ente	2

B.1.2. Partecipazione alle decisioni di programmazione

Livello di partecipazione alle decisioni di programmazione (PEG), definito attraverso la rilevanza organizzativa dei soggetti con cui si negozia la programmazione

1. Negozia direttamente con assessore di riferimento/direzione generale la definizione degli strumenti di programmazione	6
2. Negozia direttamente con dirigente di settore la definizione degli strumenti di programmazione	4
3. Collabora alla definizione degli strumenti di programmazione	2

B2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei processi da coordinare e dei problemi da risolvere; è in relazione con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni

B.2.1. Differenziazione dei processi

Varietà e differenziazione dei processi presidiati

1. Processi numerosi ed altamente differenziati	12
2. Processi numericamente limitati ed altamente differenziati	8

3. Processi numerosi e poco differenziati	4
4. Processi numericamente limitati ed omogenei	2

B.2.2. Relazioni organizzative e interorganizzative

Complessità negoziale da gestire, rilevanza e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità/frequenza di tali relazioni

1. Relazioni esterne all'ente anche negoziali e/o relazioni abituali con gli organi politici e di vertice dell'ente	8
2. Relazioni esterne all'ente non negoziali e/o relazioni sporadiche con gli organi politici e di vertice dell'ente	6
3. Relazioni prevalentemente interne all'ente intersettoriali	4
4. Relazioni solo interne al servizio di appartenenza	2

B3. RESPONSABILITÀ

Deriva dal livello delle responsabilità assunte nell'espletamento degli incarichi, nei profili tipici della responsabilità professionale

B.3.1. Responsabilità professionale

Livello delle responsabilità assunte nell'espletamento degli incarichi nei profili tipici della responsabilità professionale, valutando in particolare le situazioni nelle quali c'è, da parte del professionista, l'assunzione in prima persona, con responsabilità diretta e personale, di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la rilevanza delle materie e degli atti trattati.

1. Responsabilità elevate	12
2. Responsabilità ampie	8
3. Responsabilità medie	4
4. Responsabilità contenute	2

B4. CONOSCENZE PROFESSIONALI

Si riferisce alla profondità delle conoscenze professionali richieste dalla posizione ricoperta, nonché all'esigenza di aggiornarle con continuità

B.4.1. Profondità delle conoscenze richieste

Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione e viene definita prevalentemente dai titoli scolastici e professionali, ma tiene conto anche dell'esperienza di lavoro e degli studi informali

1. La posizione esige un livello professionale molto elevato, ampiezza e tecnicità delle conoscenze detenute, un tipo di formazione di approfondimento specialistico post-universitario e/o iscrizione ad albo professionale e significativa esperienza professionale in ruoli di responsabilità	10
2. La posizione esige un livello professionale elevato, ampiezza e tecnicità delle conoscenze detenute, un tipo di formazione di approfondimento universitario specialistico ed esperienza professionale in ruoli di responsabilità	5

B.4.2. Ampiezza delle conoscenze richieste

Indica l'ampiezza delle conoscenze richieste e viene definita dalla numerosità ed estensione degli ambiti professionali più specifici presidiati nell'ambito della posizione

1. Conoscenze riferite ad ambiti numerosi e non omogenei	10
2. Conoscenze riferite ad ambiti limitati ma non omogenei	7
3. Conoscenze riferite ad ambiti numerosi ed omogenei	7
4. Conoscenze riferite ad ambiti limitati ed omogenei	4

B.4.3. Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento

Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito professionale di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento

1. Elevata necessità di aggiornamento	10
2. Significativa necessità di aggiornamento	7
3. Ordinaria necessità di aggiornamento	4

B5. RILEVANZA INTERNA ALL'ENTE

Indica la rilevanza della posizione interna all'ente e si esprime attraverso la strategicità e intensità delle relazioni di supporto, la predisposizione di progetti e strumenti rilevanti per le decisioni e l'operatività degli altri settori

1. Funzioni di supporto strategiche e presidio di processi intersettoriali	20
2. Funzioni di supporto rilevanti e presidio di processi intersettoriali	14
3. Funzioni di supporto rilevanti per alcuni settori dell'ente	8
4. Funzioni di supporto rilevanti di natura settoriale/specialistica	2



COMUNE DI MODENA

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
SETTORE DIREZIONE GENERALE**

OGGETTO: APPROVAZIONE ESITI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione n. 4298/2019, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Modena li, 20/01/2020

Sottoscritto dal Dirigente
(DIECI GIUSEPPE)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali

OGGETTO: APPROVAZIONE ESITI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Si attesta l'esistenza della copertura finanziaria della spesa relativa alla presente proposta di deliberazione n. 4298/2019, ai sensi degli artt. 147 bis, comma 1, e 153, comma 5, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 20/01/2020

Sottoscritto dal Dirigente
(MANELLI DAVIDE)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali

OGGETTO: APPROVAZIONE ESITI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Si esprime parere FAVOREVOLE in merito alla regolarita' contabile della presente proposta di deliberazione n. 4298/2019, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 22/01/2020

Sottoscritto dal Dirigente
(STORTI STEFANIA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Deliberazione di Giunta n. 11 del 22/01/2020

**OGGETTO : APPROVAZIONE ESITI GRADUAZIONE DELLE
POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE E CRITERI DI
DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE
DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

La presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 23/01/2020 ed è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.lgs n. 267/2000

Modena li, 12/02/2020

**II SEGRETARIO GENERALE
(DI MATTEO MARIA)
con firma digitale**