

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

Prot. n. 10509/4.13\2019\0003 del 12.3.2019

VERBALE DELLA RIUNIONE DI CONFRONTO SU:

- A) CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
B) CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITA'

Art. 5, commi 2 e 3, lettere d) ed e) CCNL Funzioni Locali 21.5.2018

Il 12.3.2019 a Monza, nei locali della sede provinciale di via Grigna, 13, sono presenti le seguenti parti sindacali convocate con nota protocollo n. 9109 del 01.03.2019 con la quale sono state altresì fornite le informazioni sugli argomenti oggetto di confronto.
L'incontro inizia alle ore 9,30.

Per la parte pubblica:

- Il Direttore del Settore Risorse e servizi ai Comuni, Erminia Vittoria Zoppè

Assistono i componenti della struttura di supporto:

- La responsabile del Servizio Organizzazione e sviluppo risorse umane - economato, Anna De Carli
- La responsabile del Servizio Gestione Tecnico giuridica risorse umane, istituti di conciliazione e servizi generali, Teresa Cosentino

per la parte sindacale

- CGIL F.P.: Tania Goldonetto
- CISL F.P.: Giuseppe Leone
- UIL F.P.L.:
- RSU:

Massimo Maradini – coordinatore	Presente
Federico Di Lucchio	Assente
Michele Marinelli – 10,30	Presente
Antonino Costa	Assente
Maurizio Ghilardi	Assente
Emilio Piana	Presente
Angelo Militello	Presente
Elia Bova	Presente
Giampietro Giorgi	Assente

Le restanti sigle sindacali, sebbene regolarmente convocate, non sono presenti. Non sono presenti deleghe dei sindacati territoriali assenti a membri della RSU.

L'incontro è stato convocato per esaminare il documento elaborato dai competenti uffici, in materia di:
- criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa
- criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Durante l'incontro si è proceduto all'esame del documento proposto, dandone lettura e registrando le seguenti posizioni:

- viene condiviso di integrare i criteri di conferimento con "E' fatta salva la conferibilità anche a soggetti non candidati in mancanza di candidature ..."
- la parte sindacale chiede:
 - la coincidenza dei criteri tra po gestionali e professionali
 - per quanto riguarda le funzioni delegate viene precisato che non si tratta di funzioni dirigenziali ma solo funzioni delegate
 - viene chiesto di integrare le tabelle dei fattori di pesatura con il dettaglio

Al termine del confronto, le parti approvano i contenuti del documento allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale, con ciò ritenendo chiusa la relazione del confronto.

L'incontro termina alle 11,00

Allegato A) documento contenente i:

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

La delegazione di parte pubblica

Il Direttore del Settore Risorse e servizi ai Comuni -
Presidente
dott.ssa Erminia Vittoria Zoppè



La delegazione sindacale

R.S.U.:  

FP - CGIL : 

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A) Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Segretario Generale o dai Direttori di Settore, secondo le rispettive competenze.

Nel procedervi, essi tengono conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e di esperienza posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali del personale assegnato a ciascun centro di responsabilità. Tali caratteristiche sono messe in relazione al contenuto delle funzioni e delle attività della singola posizione organizzativa, anche facendo riferimento alle specificità del programma di governo, ai contenuti della pianificazione strategica, nonché a quelli che caratterizzano la programmazione di bilancio e la programmazione gestionale.

La durata massima non può eccedere i tre anni e viene indicata nell'ambito del Comitato Direttori.

L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito solo in presenza della permanenza nella categoria professionale D per non meno di due anni consecutivi e di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno.

Per la copertura delle posizioni organizzative viene emesso apposito "interpello" pubblicato sulla intranet e trasmesso a tutti i dipendenti della categoria D, ai fini della valutazione comparativa dei curricula degli aspiranti, contenente sintetica descrizione della posizione e pesatura della stessa. Gli interessati presentano apposita domanda, corredata da curriculum vitae, contenente i requisiti culturali posseduti e le eventuali precedenti esperienze lavorative utili ai fini della copertura della posizione messa a bando.

L'individuazione del dipendente da nominare avviene tramite valutazione dei curricula presentati dai candidati e a seguito del colloquio motivazionale da parte del dirigente responsabile della posizione da ricoprire.

Le candidature raccolte e valutate in primis da ciascun dirigente saranno condivise in sede di Comitato direttori, all'esito del quale ciascun dirigente provvederà ai relativi incarichi con i poteri del privato datore di lavoro.

È fatta salva la conferibilità anche a soggetti non candidati.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato così come prescritto dall'art. 14 del CCNL 21.5.2018 per intervenuti mutamenti organizzativi o valutazione negativa della performance individuale.

Avverso la revoca per la valutazione negativa il titolare di posizione organizzativa può ricorrere al Nucleo di Valutazione, eventualmente con l'assistenza sindacale o di persona di propria fiducia. In ogni caso viene garantito il contraddittorio.

Il titolare di posizione organizzativa destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere un'altra attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza il diritto al successivo reintegro.



B) Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della attribuzione della relativa indennità

Premesso che si intende operare secondo una metodologia mista di tipo sia qualitativo che quantitativo, essa viene di seguito esplicitata.

Innanzitutto viene effettuato un primo raggruppamento delle posizioni organizzative a seconda che esse si riferiscano a posizioni organizzative di gestione - Art. 13, comma 1 lett. a) o professionali - art. 13, comma 1, lett. b).

Successivamente, nell'ambito di ciascun raggruppamento, vengono graduate le posizioni attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda:

- l'esplicitazione dei fattori di graduazione;
- l'attribuzione dei pesi a ciascun fattore di graduazione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione

In fase di definizione di una posizione organizzativa, viene compilata, da parte del dirigente responsabile, una scheda descrittiva analitica. Tale scheda contiene gli elementi conoscitivi necessari per la pesatura della posizione organizzativa e la conseguente graduazione all'interno delle fasce retributive già esistenti nell'ente e sotto riportate.

Vengono riportate di seguito le schede contenenti i fattori di pesatura.

Posizioni organizzative di gestione:

Fattori generali di Graduazione	Elementi specifici di graduazione	GESTIONALE		
		Punti		Max Punti
		Da	A	
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	1	5	
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	1	5	
Totale fattore			10	
B. La complessità organizzativa	B1. Complessità del quadro normativo	1	10	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	1	13	
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	1	12	
	B4. Complessità interna	1	10	
Totale fattore			45	
C. Responsabilità connesse alla posizione	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	1	13	
	C2. Funzioni delegate	1	7	
Totale fattore			20	



D. Competenze specialistiche richieste alla posizione	D1. Competenze specialistiche richieste alla posizione	1	10	
Totale fattore		10		
E. Strategicità della posizione	E1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del lla programmazione strategica o per il funzionamento dell'organizzazione	1	15	
Totale fattore		15		
Totale complessivo		100		

Posizioni organizzative professionali:

Fattori generali di Graduazione	Elementi specifici di graduazione	PROFESSIONALE		
		Punti		Max Punti
		Da	A	
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	1	1	
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	1	1	
Totale fattore		2		
B. La complessità organizzativa	B1. Complessità del quadro normativo	1	15	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	1	12	
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	1	9	
	B4. Complessità interna	1	2	
Totale fattore		38		
C. Responsabilità connesse alla posizione	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	1	13	
	C2. Funzioni delegate	1	7	
Totale fattore		20		
D. Competenze specialistiche richieste alla posizione	D1. Competenze specialistiche richieste alla posizione	1	25	
Totale fattore		25		
E. Strategicità della posizione	E1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del lla programmazione strategica o per il funzionamento dell'organizzazione	1	15	
Totale fattore		15		
Totale complessivo		100		



Criteri in base ai quali saranno assegnati i punteggi:

A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate

A1. Consistenza delle risorse umane

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla spesa in risorse umane assegnate ad una data posizione rispetto a tutte le altre.

A2. Consistenza delle risorse finanziarie

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla consistenza delle risorse finanziarie assegnate ad una data posizione rispetto a tutte le altre.

Le spese in conto capitale verranno pesate al 25% rispetto a quelle di parte corrente.

B. Complessità organizzativa

B1. Complessità del quadro normativo (variabili: tipologia fonti - complessità e dinamicità delle norme) ()*

B2. Complessità del quadro delle relazioni (variabili: numerosità relazioni interne/esterne)

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati (variabili: prevedibilità/misurabilità dei risultati - complessità programmazione) ()*

B4. Complessità interna (variabili: gamma professionalità - articolazione della struttura) (è)

(*) graduazione secondo criteri qualitativi utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in "basso", "medio", "alto").

C. Responsabilità connesse alla posizione

C1. Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile (grado di responsabilità sui processi)

C2. Funzioni delegate (deleghe interne/esterne)

D. Strategicità della posizione

D1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del programma strategico o per il funzionamento dell'organizzazione

E. Competenze specialistiche richieste alla posizione

E1. Diversificazione, formazione specifica, esperienza sul campo

In funzione della pesatura "a sedia fredda" le posizioni organizzative sono suddivise in fasce ai fini della determinazione della retribuzione di posizione. La differenziazione di ciascuna fascia è il prodotto del giudizio espresso dal Nucleo di Valutazione sulla base degli elementi che caratterizzano il loro relativo dato strutturale. Le posizioni organizzative sono distribuite all'interno delle fasce, già presenti nell'ente e sotto riportate:

Num.	Fascia	Punteggio	Retribuzione di posizione
1	1° fascia	35 – 40	5.200,00
2	2° fascia	40,01 - 45	6.600,00
3	3° fascia	45,01 – 50	8.000,00
4	4° fascia	50,01 – 60	9.400,00
5	5° fascia	60,01 – 70	10.800,00
6	6° fascia	70,01 – 80	12.911,00
7	7° fascia	80,01 – 90	14.500,00
8	8° fascia	90,01 – 100	16.000,00

Allegato al verbale di confronto del 12.3.2019