

# UNIONE VALDERA

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

Zona Valdera - Provincia di Pisa

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE VALDERA

**Deliberazione Numero 74 del 18/12/2009**

OGGETTO:

**APPROVAZIONE SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. INDIVIDUAZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NELL'AMBITO DELLA MACROSTRUTTURA DELL'UNIONE.**

L'anno duemilanove, il giorno diciotto del mese di dicembre, alle ore 15.30, presso la sede dell'Unione Valdera a Pontedera, si è tenuta la seduta della Giunta dell'Unione Valdera dietro convocazione diramata dal Presidente ai sensi dell'articolo 10 del Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione.

Risultano all'appello i Signori:

MENCACCI IVAN - PRESIDENTE UNIONE	P
GUIDI CORRADO	P
CIAMPI LUCIA	P
FATTICIONI FILIPPO	P
VANNOZZI GIORGIO	Assente
MANCINI FRANCESCA	Assente
BARGHINI ISELDA, Vice-sindaco delegato dal Sindaco D'Addona Thomas	P
TEDESCHI FABIO	Assente
CRECCHI SILVANO	Assente
CICARELLI ALESSANDRO	P
MILLOZZI SIMONE	Assente
TURINI DAVID	P
FAIS ANTONIETTA	P

Risultano inoltre, in qualità di invitati permanenti alle sedute della Giunta, senza diritto di voto ma con facoltà di intervento, ai sensi dell'art.32 c.1 dello Statuto:

SERAFINI ROBERTO	P
FALCHI ALBERTO	Assente

Partecipa alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000, la Dott.ssa ADRIANA VIALE Segretario Generale dell'Unione Valdera.

Partecipa inoltre, ai sensi dell'articolo 35 comma 4 dello Statuto dell'Unione Valdera, il Direttore Generale dell'Unione Valdera GIOVANNI FORTE.

Presiede la seduta, ai sensi dell'art.4 comma 6 del Regolamento di Funzionamento della Giunta, il Presidente dell'Unione Valdera IVAN MENCACCI.

Il Presidente, visto l'articolo 14 del Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione Valdera e accertato il numero legale per poter deliberare validamente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Si procede pertanto con l'esame della proposta di deliberazione riportata di seguito.

---

**Decisione:**

La Giunta dell'Unione Valdera:

1. approva il sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa allegato sub lett. A) al presente provvedimento del quale forma parte integrante e sostanziale;
2. approva il sistema di pesatura delle posizioni organizzative allegato sub lett. B) al presente provvedimento del quale forma parte integrante e sostanziale;
3. dispone l'istituzione delle seguenti posizioni organizzative:

nell'Area dei servizi socio-educativi

- a. RETI PER LA CULTURA
- b. CONTRIBUTI E SERVIZI ALLE FAMIGLIE
- c. PROGETTI E INTERVENTI SOCIALI
- d. SERVIZI EDUCATIVI PER OGNI ETA'

nell'Area dei servizi territoriali

- e. POLIZIA MUNICIPALE
- f. TRIBUTI
- g. SUAP
- h. NETTEZZA URBANA

nell'Area dei servizi tecnici

- i. SVILUPPO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO

4. approva i contenuti e le finalità delle posizioni organizzative di cui all'allegato sub lett. C) al presente provvedimento del quale forma parte integrante e sostanziale;
5. approva il quadro riepilogativo di pesatura delle posizioni organizzative, in cui viene determinato il valore di ciascuna posizione individuata sulla base dei parametri definiti, allegato sub lett. D) al presente provvedimento del quale forma parte integrante e sostanziale;
6. per il personale comandato a tempo parziale il valore determinato si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, entrambi determinati in proporzione alla prestazione lavorativa, eccetto per la posizione dell'area servizi territoriali "Nettezza Urbana" alla quale viene attribuito per intero, in aggiunta all'importo già percepito ad analogo titolo nell'ente di provenienza, in quanto trattasi di attività totalmente diverse tra loro;
7. determina la retribuzione di risultato nella misura del 20% del valore di ciascuna indennità di posizione stabilita;
8. conferma il valore economico della posizione prevista nell'area dei servizi tecnici "Sviluppo e promozione del territorio" nell'importo della posizione istituita presso il servizio lavori pubblici del Comune di Pontedera;

9. dà atto che l'individuazione del soggetto al quale attribuire l'incarico di posizione organizzativa è di competenza del Dirigente responsabile dell'area considerata, che provvederà a stipulare il relativo contratto individuale;
10. si riserva l'istituzione di ulteriori posizioni organizzative ovvero una nuova pesatura di quelle in essere, anche nel breve termine, in relazione al progressivo svilupparsi delle funzioni attribuite all'Unione;
11. dà atto che l'impegno di spesa relativo al presente provvedimento sarà assunto con successivi atti dirigenziali;
12. dispone di conguagliare agli incaricati gli importi delle retribuzioni di posizione già attribuite in via momentanea con propri precedenti atti, sulla base dei valori determinati con il presente provvedimento;
13. dà atto che le risorse da destinare al "Fondo Posizioni Organizzative" di cui al C.C.N.L. per il personale incaricato ammontano a € 65.900,00 per l'anno 2009 e sono previste ai capitoli delle retribuzioni del personale dipendente e comandato sulle varie funzioni e servizi del bilancio e al capitolo 1018130-1108 "Spese per il personale – Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'esercizio finanziario 2009 e pluriennale 2009/2011";
14. dà atto che il sistema di valutazione delle posizioni organizzative di cui all'allegato A) è stato oggetto di concertazione con le RSU ed OO.SS di cui ad apposito verbale conservato in atti;

#### **Motivazione:**

Ciascuna Amministrazione, secondo le previsioni del vigente CCNL, deve determinare, in via preventiva i criteri su cui si basa il sistema di valutazione delle posizioni organizzative, sia in relazione alla struttura affidata, sia in rapporto ai risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati;

L'Unione, per disposizione statutaria, in attesa dell'elaborazione di un proprio regolamento deve riferirsi, per la materia, al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Pontedera;

La Giunta è l'organo competente all'istituzione delle aree di posizione organizzativa in relazione ai programmi ed agli obiettivi del PEG e stabilisce la relativa graduazione;

La complessità delle funzioni attribuite all'Unione e la fase costituente del nuovo ente locale, uniti al cumulo di incarichi dei 4 dirigenti in servizio, rendono necessaria la presenza di un numero congruo di posizioni organizzative;

La proposta relativa al sistema di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa, elaborata dal Direttore Generale, è stata oggetto di informazione preventiva alle OO.SS.;

A seguito dell'incontro con le OO.SS. e R.S.U. del 25/11/2009 sono state apportate alcune modifiche all'allegato C) ed è stato sottoscritto il relativo verbale di concertazione;

Il sistema di valutazione nella stesura definitiva viene quindi sottoposto all'approvazione della Giunta.

### **Adempimenti a cura dell'Ente pubblico:**

Il presente atto sarà trasmesso:

- ai Dirigenti per l'adozione degli atti di conferimento degli incarichi e per la stipula dei contratti individuali;
- al Servizio Risorse Umane per i conguagli dei valori relativi alle retribuzioni di posizione sulla base degli importi determinati con il presente provvedimento;
- al Servizio Ragioneria;
- al Servizio Segreteria che curerà la pubblicazione dell'atto;
- alle OO.SS. e R.S.U.

### **Segnalazioni particolari:**

Il Direttore Generale Giovanni Forte ha espresso in data 16/12/2009 parere favorevole in linea tecnica sul presente provvedimento.

Il Responsabile del Servizio Finanziario Adriana Viale ha espresso in data 16/12/2009 parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento.

La Giunta dell'Unione dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 al fine di rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa a mezzo di una accelerazione del procedimento.

### **Riferimenti normativi**

#### **a) Generali:**

- D. Lgs. 267/2000 " Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- Art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, che prevede l'espressione dei pareri da parte dei responsabili dei servizi (in ordine alla regolarità tecnica ed eventualmente anche in ordine alla regolarità contabile) sulle proposte di deliberazione sottoposte al Consiglio e alla Giunta;
- Statuto dell'Unione Valdera;
- Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione Valdera;
- Artt. 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 31.3.1999 e artt. 15 e 17 del C.C.N.L. 1.4.1999 i quali prevedono l'area delle posizioni organizzative, le modalità di conferimento e di revoca degli incarichi di posizione organizzativa, il sistema di valutazione sia in relazione alla struttura affidata ed alla responsabilità, sia sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi affidati e definiscono il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato;
- Art. 13 comma 6 del C.C.N.L. 22.1.2004 che riconosce alle Unioni la possibilità di individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi secondo la disciplina sopra richiamata;

**b) Specifici:**

- Deliberazione del Consiglio dell'Unione Valdera n.28 del 09/11/2009 ad oggetto "Adozione in via provvisoria e sussidiaria dei regolamenti del Comune di Pontedera per le norme di funzionamento di carattere generale";
- Art. 61 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Pontedera che prevede: "Graduazione della retribuzione di posizione";
- Deliberazioni della Giunta dell'Unione n. 7/2008 e n. 1/2009 con le quali è stata definita la macrostruttura iniziale dell'Unione Valdera;
- Deliberazione della Giunta dell'Unione Valdera n. 11 del 13/03/2009 ad oggetto: "Istituzione delle posizioni organizzative e determinazione delle relative indennità";
- Deliberazione della Giunta dell'Unione Valdera n. 30 del 22/05/2009 ad oggetto: "Integrazione del quadro delle Posizioni Organizzative a seguito dell'avvio di nuove funzioni";
- Deliberazione della Giunta dell'Unione Valdera n. 35 del 29/06/2009 ad oggetto: "Integrazione del quadro delle posizioni organizzative a seguito della riorganizzazione del servizio Nettezza Urbana";
- Verbale di concertazione sottoscritto in data 25/11/2009 sul sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative;
- Art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000 sulla immediata esecutività delle deliberazioni

**Ufficio Responsabile del procedimento:**

Direzione Generale  
Responsabile: Forte Giovanni  
Telefono: 0587/299564  
g.forte@unione.valdera.pi.it

SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ciascuna amministrazione, secondo le previsioni del vigente CCNL, deve determinare in via preventiva i criteri su cui si basa il sistema di valutazione delle posizioni organizzative, sia in relazione alla responsabilità della struttura affidata, sia in rapporto ai risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati.

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Pontedera, cui anche l'Unione deve riferirsi in attesa dell'elaborazione del proprio (art. 65 Statuto), detta le linee generali sull'istituzione, le finalità e la procedura del sistema di valutazione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa.

In particolare detto regolamento stabilisce che la Giunta istituisce l'area delle posizioni organizzative in relazione ai programmi ed agli obiettivi del Peg, individuando posizioni di lavoro i cui titolari, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, sono responsabili del risultato dell'attività svolta dalle strutture alle quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali loro affidati.

La Giunta stabilisce la graduazione delle posizioni organizzative in relazione all'importanza della struttura affidata e delle responsabilità correlate alle funzioni attribuite, su proposta del Direttore Generale.

L'individuazione dei soggetti ai quali attribuire l'incarico di posizione organizzativa è oggetto di valutazione nel Comitato di Direzione dell'Unione (nel regolamento di organizzazione del comune di Pontedera si richiama il corrispondente organismo della Conferenza dei Dirigenti).

L'incarico di posizione organizzativa è conferito dai dirigenti.

La valutazione dei risultati è disciplinata dalla procedura di cui al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in conformità al contratto collettivo vigente ed è effettuata dal dirigente, quindi sottoposta alle valutazioni del Comitato di direzione e del Presidente ed infine consegnata al dipendente.

Il presente documento stabilisce i criteri e le procedure del sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa.

Composizione del sistema di valutazione:

- Valutazione delle posizioni, cioè graduazione delle funzioni attribuite ai titolari di posizione organizzativa (per retribuzione di posizione);
- Valutazione delle prestazioni, ovvero valutazione dei risultati della gestione e valutazione dei comportamenti individuali.

Procedura di valutazione:

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa si attua con la seguente procedura:

- La direzione generale propone alla Giunta i criteri di valutazione e la definizione del trattamento economico accessorio, anche avvalendosi del nucleo di valutazione;
- La Giunta approva i criteri su cui si basa il sistema di valutazione;

- Sulla base dei suddetti criteri viene effettuata la valutazione delle posizioni organizzative su proposta del Comitato di Direzione. La Giunta adotta il relativo provvedimento;
- La graduazione delle posizioni organizzative e la valutazione dei risultati vengono rese note agli interessati;
- Spetta al dirigente, entro tre mesi dalla scadenza dell'incarico, la valutazione dei risultati dell'attività di posizione organizzativa, sentito il Comitato di Direzione; il Direttore generale ne dà comunicazione all'organo politico;
- Sulla valutazione dei risultati gli interessati possono presentare le proprie controdeduzioni a giustificazione della propria attività; gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
- Il dirigente, qualora non ritenga accoglibili le motivazioni addotte dal dipendente, riferisce al Comitato di Direzione ed eventualmente può disporre la revoca dell'incarico stesso.

Alla graduazione delle posizioni è correlata la retribuzione di posizione prevista dal vigente N.O.P. (art.10).

La valutazione delle posizioni viene effettuata annualmente e comunque necessariamente in caso di revoca dell'incarico, oppure quando vengano definiti diversamente i contenuti degli incarichi stessi.

L'indennità di posizione viene erogata mensilmente in proporzione all'indennità annua attribuita calcolata sulla base dei criteri di seguito stabiliti e viene ridefinita a seguito di modificazioni nell'attribuzione degli incarichi.

Alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi stabiliti ed alla valutazione dei comportamenti gestionali è correlata la retribuzione di risultato prevista dal vigente N.O.P. (art.10).

La retribuzione di risultato verrà erogata annualmente ad avvenuta valutazione.

## **CRITERI DI VALUTAZIONE:**

### **Criteri per la valutazione della posizione:**

Il vigente contratto prevede un trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare della posizione organizzativa composto dalla retribuzione di posizione (da un minimo di € 5.164 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità) e dalla retribuzione di risultato (da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, corrisposta a seguito di valutazione annuale). Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

La graduazione delle funzioni per l'attribuzione della retribuzione di posizione viene effettuata sulla base di parametri connessi a due classi di elementi di valutazione (autonomia e responsabilità gestionale e complessità organizzativa), per ognuna delle quali si individuano dei sotto-fattori, articolati e ponderati come riportato nel successivo allegato B.

Il valore della posizione è quindi attribuito in relazione al punteggio ottenuto per tali fattori ed alla sua collocazione nelle fasce riportate nella tabella seguente:

FASCE PUNTEGGIO	VALORE POSIZIONE		RETRIB. RISULTATO		TOTALE
Fino a 150 punti	Posizione non attribuibile		%	V. ASS.	
da 151 a 200 punti	€	5.200	20	€ 1.040	€ 6.240
da 201 a 250 punti	€	6.000	20	€ 1.200	€ 7.200
da 251 a 300 punti	€	7.000	20	€ 1.400	€ 8.400
da 301 a 330 punti	€	8.000	20	€ 1.600	€ 9.600
da 331 a 360 punti	€	9.000	20	€ 1.800	€ 10.800
da 361 a 380 punti	€	10.000	20	€ 2.000	€ 12.000
da 381 a 400 punti	€	11.000	20	€ 2.200	€ 13.200
da 401 a 420 punti	€	12.000	20	€ 2.400	€ 14.400
da 421 a 440 punti	€	13.000	20	€ 2.600	€ 15.600
da 441 a 460 punti	€	14.000	20	€ 2.800	€ 16.800
da 461 a 480 punti	€	15.000	20	€ 3.000	€ 18.000
da 481 a 500 punti	€	15.500	20	€ 3.100	€ 18.600
OLTRE 500	€	16.000	20	€ 3.200	€ 19.200

### Criteria per la valutazione dei risultati:

La valutazione di risultato per l'attribuzione della relativa retribuzione viene effettuata sulla base di parametri connessi a due distinte classi di fattori:

- a) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI
- b) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

Per la valutazione dei risultati verranno tenuti in considerazione i progetti precedentemente definiti nel Peg e i risultati conseguiti rispetto ad essi. La valutazione sarà effettuata mediante un giudizio sintetico motivato che, partendo dagli obiettivi affidati, verifichi il grado di raggiungimento degli stessi. I parametri per l'attribuzione del giudizio sono quelli di "scarso", "sufficiente", "buono" o "ottimo".

Per la valutazione dei comportamenti gestionali saranno presi in considerazione una serie di indicatori riferiti a comportamenti individuali e relazionali per i quali sarà attribuito un peso la cui somma individua la classe di appartenenza.

### INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro dimostrando disponibilità in caso di Necessità ed esigenze della struttura	1	2	3	4
Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia	1	2	3	4
Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari,	1	2	3	4
Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente	1	2	3	4
Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una Approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"	1	2	3	4
Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio	1	2	3	4
Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	1	2	3	4
Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	1	2	3	4
Privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti formalistici	1	2	3	4
Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni	1	2	3	4

## PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE

- comportamenti ottimi
  - comportamenti buoni
  - comportamenti migliorabili
  - comportamenti da sviluppare
- punteggio totale maggiore di 30
  - punteggio totale da 23 a 30
  - punteggio totale da 15 a 22
  - punteggio totale minore di 15

Dalla valutazione finale attribuita ai risultati combinata a quella dei comportamenti, viene determinata la fascia retributiva corrispondente. La valutazione sintetica finale viene distinta in quattro fasce retributive (da 1 a 4), alle quali corrisponde un coefficiente di ripartizione del fondo attribuito:

RISULTATI	COMPORAMENTI	FASCIA
ottimo	ottimi	1
	buoni	1
	migliorabili	2
	da sviluppare	2
buono	ottimi	1
	buoni	2
	migliorabili	2
	da sviluppare	3
sufficiente	ottimi	2
	buoni	3
	migliorabili	3
	da sviluppare	4
scarso	ottimi	3
	buoni	3
	migliorabili	4
	da sviluppare	4

Attribuzione della retribuzione di risultato avviene secondo la collocazione nella fascia nel modo seguente:

- fascia 1      100% del 20%
- fascia 2      75% del 20%
- fascia 3      40% del 20%
- fascia 4      0

## ALLEGATO B

### SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE

#### VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### A) AUTONOMIA E RESPONSABILITA' GESTIONALE MAX. punti 90

A1 - AUTONOMIA DECISIONALE: focalizza l'ampiezza del raggio di  
autonoma determinazione propria della posizione MAX. punti 30

- Ampia autonomia nell'ambito di direttive generali punti 30
- Ampia autonomia nell'ambito di direttive generali affiancate da indirizzi specifici punti 25
- Autonomia nell'ambito di direttive e indirizzi specifici punti 15

A2 - GESTIONE RISORSE UMANE MAX. punti 30

*Consistenza quali-quantitativa del personale gestito*

N° _____ unità di Cat.D	X 3	= PUNTI _____
N° _____ unità di Cat.C	X 2,5	= PUNTI _____
N° _____ unità di Cat.A/B	X 2	= PUNTI _____
N° _____ unità di pers. esterno*	X 1	= PUNTI _____
		TOTALE PUNTI _____

\* Per coordinamento di personale esterno si intende la gestione operativa di personale non inquadrato organicamente nell'ente, ma che risponde comunque alle indicazioni operative del responsabile, quali stagisti, tirocinanti, addetti di aziende che operano a diretto contatto con l'organizzazione e simili

A3 - RISORSE GESTITE, SU DELEGA DI PEG: rilevanza MAX. punti 30  
quantitativa delle risorse finanziarie gestite (è esclusa la spesa del personale)

- Oltre 1.000.000 di € punti 30
- Da 750.000 a 1.000.000 di € punti 25
- Da 500.000 a 749.999 € punti 20
- Da 250.000 a 499.999 € punti 15
- Da 100.000 a 249.999 € punti 10
- Da 20.000 a 100.000 € punti 5
- Minore di 20.000 € punti 1

**B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA** **MAX .punti 60**

**B1 - LIVELLO DI STANDARDIZZAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITA' SVOLTE** **MAX.punti 10**

- |           |          |
|-----------|----------|
| - Basso   | punti 10 |
| - Medio   | punti 5  |
| - Elevato | punti 1  |

**B2 - AMPIEZZA E COMPLESSITA' RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI** **MAX.punti 20**

- |              |          |
|--------------|----------|
| - Elevata    | punti 20 |
| - Medio-alta | punti 15 |
| - Media      | punti 10 |
| - Bassa      | punti 5  |

**B3 - TIPOLOGIA DI COMPETENZE NECESSARIE: esprime lo spettro di conoscenze teoriche e di capacità operative che la posizione richiede** **MAX. punti 30**

Cognizioni

- |   |          |
|---|----------|
| - Elevate conoscenze teoriche ed elevate capacità operative | punti 30 |
| - Elevate conoscenze teoriche ed medie capacità operative   | punti 25 |
| - Medie conoscenze teoriche ed elevate capacità operative   | punti 25 |
| - Medie conoscenze teoriche ed medie capacità operative     | punti 15 |

Con il termine conoscenze si intende definire il sapere teorico e tecnico richiesto per ricoprire in modo ottimale la posizione, mentre sono riconducibili al termine capacità le cognizioni tipiche del saper fare, come le capacità relazionali, di leadership, di innovazione etc. – In entrambi i casi non è da considerare (in questa sede) il bagaglio di competenze effettivamente posseduto dalla persona che ricopre il ruolo.

TOTALE PUNTI \_\_\_\_\_

Il totale ottenuto viene moltiplicato per un fattore moltiplicativo relativo al numero ed alla popolosità dei comuni serviti, in considerazione del fatto che il numero e la dimensione degli enti di cui si assume la responsabilità costituisce un fattore di aumento della complessità organizzativa (anche dati quantitativi come le risorse e il personale gestiti richiedono di essere ponderati rispetto al numero di enti e popolazione serviti, quale elemento di incremento della complessità). Il fattore moltiplicativo è così strutturato:

- Coefficiente moltiplicativo formato da  $1 + 0,04$  per ciascun ente servito; l'ente può essere annoverato tra quelli 'serviti' allorché esiste una chiara responsabilità operativa nei confronti dell'ente (firma di atti, provvedimenti e simili)
- Coefficiente moltiplicativo formato da  $(1 + 0,007$  ogni 1.000 unità di popolazione servita), con arrotondamento al migliaio superiore delle unità eccedenti)

CONTENUTI E FINALITÀ DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'UNIONE VALDERA

**AREA SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI**

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: RETI PER LA CULTURA

FINALITÀ E DESCRIZIONE:

AGISCE CON AMPIA AUTONOMIA NELL'AMBITO DI DIRETTIVE ED INDIRIZZI GENERALI DEL DIRIGENTE.

HA DIRETTA RESPONSABILITÀ SUL PERSONALE ASSEGNATO E SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG AFFIDATI, ASSUMENDO ANCHE LA DIRETTA AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE AFFERENTI I COMPITI AFFIDATI.

SI RICHIEDONO COGNIZIONI MULTIDISCIPLINARI ELEVATE ED ALTA SPECIALIZZAZIONE.

ESPLICA UNA SIGNIFICATIVA E COSTANTE ATTIVITÀ DI SUPPORTO E CONSULENZA AL DIRIGENTE E AGLI ORGANI POLITICI PER LA PREDISPOSIZIONE DI PROGRAMMI D'AZIONE EFFICACI E TECNICAMENTE VALIDI, NONCHÉ PER FORNIRE RISPOSTE ADEGUATE AI CITTADINI, ANCHE ATTRAVERSO L'AGGIORNAMENTO COSTANTE DEI SITI WEB ISTITUZIONALI .

E' RICHIESTO UN COSTANTE COORDINAMENTO CON GLI ALTRI RESPONSABILI DI FUNZIONE PER REALIZZARE UN GRUPPO DI LAVORO INTEGRATO ED ARMONICO.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: CONTRIBUTI E SERVIZI ALLE FAMIGLIE

FINALITÀ E DESCRIZIONE:

AGISCE CON AMPIA AUTONOMIA NELL'AMBITO DI DIRETTIVE ED INDIRIZZI GENERALI DEL DIRIGENTE.

HA DIRETTA RESPONSABILITÀ SUL PERSONALE ASSEGNATO E SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG AFFIDATI, ASSUMENDO ANCHE LA DIRETTA AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE AFFERENTI I COMPITI AFFIDATI.

SI RICHIEDONO ALTA SPECIALIZZAZIONE E CAPACITÀ DI COORDINAMENTO, IN CONSIDERAZIONE DEL FATTO CHE LE PROCEDURE SI INTERSECANO CON LE STRUTTURE COMUNALI.

ESPLICA UNA SIGNIFICATIVA E COSTANTE ATTIVITÀ DI SUPPORTO E CONSULENZA AL DIRIGENTE E AGLI ORGANI POLITICI PER LA PREDISPOSIZIONE DI PROGRAMMI D'AZIONE EFFICACI E TECNICAMENTE VALIDI, NONCHÉ PER FORNIRE RISPOSTE ADEGUATE AI CITTADINI, ANCHE ATTRAVERSO L'AGGIORNAMENTO COSTANTE DEI SITI WEB ISTITUZIONALI .

E' RICHIESTO UN COSTANTE COORDINAMENTO CON GLI ALTRI RESPONSABILI DI FUNZIONE PER REALIZZARE UN GRUPPO DI LAVORO INTEGRATO ED ARMONICO.

## POSIZIONE ORGANIZZATIVA: PROGETTI E INTERVENTI SOCIALI

### FINALITÀ E DESCRIZIONE:

AGISCE CON AMPIA AUTONOMIA NELL'AMBITO DI DIRETTIVE ED INDIRIZZI GENERALI DEL DIRIGENTE.

HA DIRETTA RESPONSABILITÀ SUL PERSONALE ASSEGNATO E SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG AFFIDATI, ASSUMENDO ANCHE LA DIRETTA AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE AFFERENTI I COMPITI AFFIDATI.

SI RICHIEDONO CONOSCENZE SPECIALISTICHE E CAPACITÀ DI RELAZIONE CON UN INSIEME RILEVANTE DI FORNITORI.

ESPLICA UNA SIGNIFICATIVA E COSTANTE ATTIVITÀ DI SUPPORTO E CONSULENZA AL DIRIGENTE E AGLI ORGANI POLITICI PER LA PREDISPOSIZIONE DI PROGRAMMI D'AZIONE EFFICACI E TECNICAMENTE VALIDI, NONCHÉ PER FORNIRE RISPOSTE ADEGUATE AI CITTADINI, ANCHE ATTRAVERSO L'AGGIORNAMENTO COSTANTE DEI SITI WEB ISTITUZIONALI .

E' RICHIESTO UN COSTANTE COORDINAMENTO CON GLI ALTRI RESPONSABILI DI FUNZIONE PER REALIZZARE UN GRUPPO DI LAVORO INTEGRATO ED ARMONICO.

## POSIZIONE ORGANIZZATIVA: SERVIZI EDUCATIVI PER OGNI ETA'

### FINALITÀ E DESCRIZIONE:

AGISCE CON AMPIA AUTONOMIA NELL'AMBITO DI DIRETTIVE ED INDIRIZZI GENERALI DEL DIRIGENTE.

HA DIRETTA RESPONSABILITÀ SUL PERSONALE ASSEGNATO E SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG AFFIDATI, ASSUMENDO ANCHE LA DIRETTA AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE AFFERENTI I COMPITI AFFIDATI.

SI RICHIEDONO COGNIZIONI SPECIALISTICHE IN AMBITO PEDAGOGICO.

ESPLICA UNA SIGNIFICATIVA E COSTANTE ATTIVITÀ DI SUPPORTO E CONSULENZA AL DIRIGENTE E AGLI ORGANI POLITICI PER LA PREDISPOSIZIONE DI PROGRAMMI D'AZIONE EFFICACI E TECNICAMENTE VALIDI, NONCHÉ PER FORNIRE RISPOSTE ADEGUATE AI CITTADINI, ANCHE ATTRAVERSO L'AGGIORNAMENTO COSTANTE DEI SITI WEB ISTITUZIONALI .

E' RICHIESTO UN COSTANTE COORDINAMENTO CON GLI ALTRI RESPONSABILI DI FUNZIONE PER REALIZZARE UN GRUPPO DI LAVORO INTEGRATO ED ARMONICO.

## **AREA SERVIZI TERRITORIALI**

### POSIZIONE ORGANIZZATIVA: POLIZIA MUNICIPALE

#### FINALITÀ E DESCRIZIONE:

LA POSIZIONE ESPLICA FUNZIONI DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DELL'ATTIVITÀ DEL SETTORE CON AUTONOMIA NELL'AMBITO DI OBIETTIVI DI MASSIMA.

HA DIRETTA RESPONSABILITÀ SUL PERSONALE ASSEGNATO E SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG AFFIDATI, ASSUMENDO ANCHE LA DIRETTA AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE.

ESPLICA ATTIVITÀ DI SUPPORTO SIGNIFICATIVA E COSTANTE E CONSULENZA AGLI ORGANI IN MATERIA DI POLIZIA MUNICIPALE. METTE IN ATTO LE DIRETTIVE EMANATE DAL PRESIDENTE.

SI RICHIEDONO COGNIZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE.

TALE FIGURA SI COLLOCHERÀ IN POSIZIONE SOTTORDINATA RISPETTO AL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI TERRITORIALI CHE ESERCITERÀ IL COORDINAMENTO E LA DIREZIONE NECESSARIA.

#### POSIZIONE ORGANIZZATIVA: TRIBUTI

##### FINALITÀ E DESCRIZIONE:

LA POSIZIONE ESPLICA FUNZIONI DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DELL'ATTIVITÀ DEL SETTORE CON AUTONOMIA NELL'AMBITO DI OBIETTIVI DI MASSIMA.

Ha diretta responsabilità sul personale assegnato e sul raggiungimento degli obiettivi di Peg affidati, assumendo anche la diretta amministrazione delle risorse economiche.

SI RICHIEDONO COGNIZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE ED ELEVATE CAPACITÀ RELAZIONALI CON I CITTADINI.

TALE FIGURA SI COLLOCHERÀ IN POSIZIONE SOTTORDINATA RISPETTO AL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI TERRITORIALI CHE ESERCITERÀ IL COORDINAMENTO E LA DIREZIONE NECESSARIA.

#### POSIZIONE ORGANIZZATIVA: SUAP

##### FINALITÀ E DESCRIZIONE:

LA POSIZIONE ESPLICA FUNZIONI DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DELL'ATTIVITÀ DEL SETTORE CON AUTONOMIA NELL'AMBITO DI OBIETTIVI DI MASSIMA.

Ha diretta responsabilità sul personale assegnato e sul raggiungimento degli obiettivi di Peg affidati, assumendo anche la diretta amministrazione delle risorse economiche.

SI RICHIEDONO COGNIZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE E CAPACITÀ DI COORDINAMENTO DI OPERATORI PROFESSIONALIZZATI.

TALE FIGURA SI COLLOCHERÀ IN POSIZIONE SOTTORDINATA RISPETTO AL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI TERRITORIALI CHE ESERCITERÀ IL COORDINAMENTO E LA DIREZIONE NECESSARIA.

#### POSIZIONE ORGANIZZATIVA: NETTEZZA URBANA

##### FINALITÀ E DESCRIZIONE:

LA POSIZIONE COORDINA, CON RESPONSABILITÀ ANCHE VERSO L'ESTERNO, L'ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO NETTEZZA URBANA NEI COMUNI DELL'ALTA VALDERA. È RESPONSABILE DI TUTTI I PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI CHE FANNO CAPO AL SERVIZIO.

HA DIRETTA RESPONSABILITÀ SUL PERSONALE E SULLE RISORSE ASSEGNATE.

VALUTA LE CONDIZIONI DI FUNZIONALITÀ DELLE ATTREZZATURE E DEGLI AUTOMEZZI A DISPOSIZIONE DEL SERVIZIO, PREDISPONENDO I NECESSARI PROGRAMMI MANUTENTIVI E LE PROPOSTE DI RINNOVO AL TERMINE DELLA LORO VITA UTILE. FORMULA PROPOSTE IN MERITO AL

MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI, NONCHÉ ALLA SUA EVENTUALE INCLUSIONE IN AMBITI ALLARGATI DI GESTIONE (IN ATTUAZIONE DEGLI INDIRIZZI REGIONALI IN MATERIA).

SI RICHIEDONO COGNIZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE E CAPACITÀ DI COORDINAMENTO DI OPERATORI PROFESSIONALIZZATI.

TALE FIGURA SI COLLOCHERÀ IN POSIZIONE SOTTORDINATA RISPETTO AL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI TERRITORIALI CHE ESERCITERÀ IL COORDINAMENTO E LA DIREZIONE NECESSARIA.

## **AREA SERVIZI TECNICI**

### POSIZIONE ORGANIZZATIVA: SVILUPPO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO

#### FINALITÀ E DESCRIZIONE:

LA POSIZIONE COORDINA, CON RESPONSABILITÀ ANCHE VERSO L'ESTERNO, LE VARIE PROCEDURE DI ESPROPRIO RIGUARDANTI IL SETTORE. È RESPONSABILE DELLA MAGGIOR PARTE DI PROCEDIMENTI ASSEGNATI AL SERVIZIO.

SU TALE ATTIVITÀ OPERERÀ AUTONOMAMENTE NELL'AMBITO DI OBIETTIVI DI MASSIMA, ANCHE GESTENDO UNA PARTE DI RISORSE ASSEGNATE CON DELEGA.

HA DIRETTA RESPONSABILITÀ SUL PERSONALE ASSEGNATO.

ESPLICA UNA SIGNIFICATIVA E COSTANTE ATTIVITÀ DI SUPPORTO E CONSULENZA AL DIRIGENTE E AGLI ORGANI POLITICI PER LA PREDISPOSIZIONE DI PROGRAMMI D'AZIONE EFFICACI E TECNICAMENTE VALIDI, NONCHÉ PER FORNIRE RISPOSTE ADEGUATE AI CITTADINI, ANCHE ATTRAVERSO L'AGGIORNAMENTO COSTANTE DEI SITI WEB ISTITUZIONALI .

TALE FIGURA SI COLLOCHERÀ IN POSIZIONE SOTTORDINATA RISPETTO AL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI TECNICI CHE ESERCITERÀ IL COORDINAMENTO E LA DIREZIONE NECESSARIA.

ALLEGATO D – QUADRO DI PONDERAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'UNIONE VALDERA

	TRIBUTI	POLIZIA LOCALE	SUAP	RETTI PER LA CULTURA	CONTRIB. E SERVIZI	PROGETTI E INTERV. SOCIALI	SERVIZI EDUCATIVI PER OGNI ETÀ	NETTEZZA URBANA
<b>MAX 90</b>	<b>A AUTONOMIA E RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>							
max 30	A.1	Autonomia decisionale	30	30	30	30	25	25
max 30	A.2	Gestione risorse umane	18	30	5	16	4,5	7,5
max 30	A.3	Risorse gestite su delega PEG	30	20	20	30	25	15
	<b>TOTALE</b>		<b>78</b>	<b>80</b>	<b>55</b>	<b>71</b>	<b>76</b>	<b>54,5</b>
<b>MAX 60</b>	<b>B COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>							
max 10	B.1	Livello standardizzazione processi e attività	10	10	5	10	10	10
max 20	B.2	Ampiezza e complessità rapporti interni ed esterni	15	20	20	20	15	15
max 30	B.3	Competenze richieste	30	30	30	25	25	25
	<b>TOTALE</b>		<b>55</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>45</b>
	<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>133</b>	<b>140</b>	<b>110</b>	<b>126</b>	<b>131</b>	<b>104,5</b>
								<b>112,5</b>
								<b>97</b>

Il totale ottenuto viene moltiplicato per un fattore correttivo relativo al numero ed alla popolosità dei comuni servizi così strutturato:  
 Coefficiente moltiplicativo formato da (1+ 0,04 per ciascun ente servizio)  
 Coefficiente moltiplicativo formato da (1+ 0,007 ogni 1.000 unità di popolazione servita), con arrotondamento al migliaio superiore delle unità eccedenti)

	Enti	Popolazione	Coefficiente totale	Punteggio riparametrato	Valore corrispondente (incluso risultato)	VALORE POSIZIONE	RETRIB. RISULTATO	TOTALE
FASCE PUNTEGGIO								
Fino a 150 punti						20 €	1,040	€ 6.240
da 150.01 a 200 punti						20 €	1,200	€ 7.200
da 200.01 a 250 punti						20 €	1,400	€ 8.400
da 250.01 a 300 punti						20 €	1,600	€ 9.600
da 300.01 a 330 punti						20 €	1,800	€ 10.800
da 330.01 a 360 punti						20 €	2,000	€ 12.000
da 360.01 a 380 punti						20 €	2,200	€ 13.200
da 380.01 a 400 punti						20 €	2,400	€ 14.400
da 400.01 a 420 punti						20 €	2,600	€ 15.600
da 420.01 a 440 punti						20 €	2,800	€ 16.800
da 440.01 a 460 punti						20 €	3,000	€ 18.000
da 460.01 a 480 punti						20 €	3,100	€ 18.600
da 480.01 a 500 punti						20 €	3,200	€ 19.200
OLTRE 500								

---

Si passa quindi alla votazione della sopra riportata proposta di deliberazione, con il seguente risultato:

1. Votazione favorevole unanime sulla proposta di deliberazione
2. Votazione favorevole unanime sulla immediata esecutività della deliberazione

Il Presidente proclama pertanto approvata la deliberazione in oggetto e la sua immediata esecutività.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente dell'Unione Valdera

F.to IVAN MENCACCI

Il Segretario verbalizzante

F.to ADRIANA VIALE

## **UNIONE VALDERA**

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

**Zona Valdera - Provincia di Pisa**

*OGGETTO DELLA DELIBERAZIONE:*

**APPROVAZIONE SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. INDIVIDUAZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NELL'AMBITO DELLA MACROSTRUTTURA DELL'UNIONE.**

---

Si esprime parere favorevole in linea tecnica sul provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 16/12/2009

Il Direttore generale dell'Unione Valdera

F.to Giovanni Forte

---

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile del provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 16/12/2009

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
dell'Unione Valdera

F.to Adriana Viale

## **UNIONE VALDERA**

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

**Zona Valdera - Provincia di Pisa**

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**(Art. 124 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)**

Il sottoscritto CERTIFICA che la su estesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio presso la sede dell'Unione Valdera il 23/12/2009.

**IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA**

F.to Giovanni Forte

---

La presente copia - in carta libera per uso amministrativo - è conforme all'originale depositato presso la sede dell'Unione Valdera in Pontedera, Viale R. Piaggio, 32.

Pontedera, li 23/12/2009

**IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA**

F.to Giovanni Forte