

Associazione intercomunale  
MARE-CARSO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA CONFERENZA DEI SINDACI

N. 1 di data 02.07.2010

OGGETTO: Approvazione dei criteri generali per la quantificazione della misura della maggiorazione delle indennità da attribuire alle posizioni organizzative e degli incentivi spettanti alle altre figure professionali degli uffici associati

L'anno 2010 addì due del mese di luglio alle ore 9.20 presso la sala consiliare del Comune di Muggia, sita in piazza G. Marconi 1, a seguito della convocazione prot. n. 21316 del 01.07.2010 si è legalmente riunita la Conferenza dei Sindaci nelle persone dei sotto indicati signori:

Nesladek	Nerio	Sindaco del Comune di Muggia	si
Premolin	Fulvia	Sindaco del Comune di S. Dorligo della Valle	no
Ret	Giorgio	Sindaco del Comune di Duino-Aurisina	si
Sardoč	Mirko	Sindaco del Comune di Sgonico	no
Pisani	Marko	Sindaco del Comune di Monrupino	si

Assiste il Coordinatore Tecnico dott. Luigi Ciaccio, con la collaborazione del dott. Antonio Maria Carbone e della dott.ssa Daniela Colarich.

Presenti il dott. Fiorenzo Garufi, Segretario generale del Comune di S. Dorligo della Valle e il dott. Gianpaolo Giunta, Segretario generale dei Comuni di Duino-Aurisina, Monrupino e Sgonico

Il sig. Nerio Nesladek assume la presidenza e, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

h

N. \_\_1\_\_ dd. \_02/07/2010\_

Oggetto: Approvazione dei criteri generali per la quantificazione della misura della maggiorazione delle indennità da attribuire alle posizioni organizzative e degli incentivi spettanti alle altre figure professionali degli uffici associati

### LA CONFERENZA DEI SINDACI

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Vista la L.R. 9 gennaio 2006 n. 1 "Principi e norme fondamentali del sistema Regione - autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia";

Vista la L.R. 11 dicembre 2003 n. 21 "Norme urgenti in materia di enti locali, nonché di uffici di segreteria degli assessori regionali" ;

Visto lo Statuto comunale;

Vista la Convenzione quadro dell'Ass.ne intercomunale Mare-Carso tra i Comuni di Muggia, S. Dorligo della Valle, Duino, Sgonico e Monrupino;

Vista la Convenzione attuativa per la gestione in forma associata dello sportello unico attività produttive (SUAP);

Vista la Convenzione attuativa per la gestione in forma associata di alcune funzioni attinenti il personale;

Vista la Convenzione attuativa per la gestione in forma associata di alcune funzioni attinenti la comunicazione istituzionale;

#### PREMESSO CHE:

in riferimento al punto 1 dell'ODG, il dott. Ciaccio informa i presenti delle attività e delle procedure che sono state svolte dall'ultimo incontro della Conferenza dei Sindaci, evidenzia che sono state presentate nei termini le domande di contributo alla Regione Friuli Venezia Giulia per l'attuazione delle nuove funzioni associate e riassume i contenuti degli incontri svolti con le OO.SS.. Distribuisce ai presenti la bozza predisposta per l'individuazione dei criteri per la quantificazione della maggiorazione delle indennità da attribuire alla P.O. e degli incentivi spettanti alle altre figure professionali degli uffici associati (allegata) e ne illustra il contenuto, precisando di aver già avuto un incontro con i Sindacati a riguardo, i quali hanno condiviso quanto proposto.

4

Informa che ai sensi del CCNL 2006 e del Contratto integrativo, il personale impiegato negli uffici associati può avere degli incentivi. Per quanto riguarda le P.O. il tetto massimo è pari a € 16.000,00 lordi annui, mentre per gli altri collaboratori l'incentivo massimo è pari a € 40,00 mensili lordi; inoltre è possibile individuare dei progetti collettivi, nei quali l'Ass.ne fissa degli obiettivi, valutando successivamente la misura dell'indennità a seguito del raggiungimento. E' necessario quindi dettare dei principi validi per tutti gli Enti.

In riferimento al punto *III. Criteri di valutazione delle posizioni organizzative e quantificazione della maggiorazione dell'indennità di posizione, comma 4*, si propone alla Conferenza la misura percentuale del 20% sulla produttività collettiva, specificando che su questo punto non c'è contrattazione sindacale; l'individuazione della percentuale vale un anno.

Il dott. Giunta specifica che la maggiorazione alle P.O. è dovuta, in quanto già prevista a monte, ai sensi della L.R. 1/2006 così come per i Responsabili d'Ambito.

La Conferenza dei Sindaci approva la misura del 20% per le P.O., sottoposte ad una valutazione annuale reale.

In riferimento al punto *IV. Criteri per l'individuazione dei titolari di P.O.*, il dott. Ciaccio spiega che saranno individuati con atto del Presidente della Conferenza, con decorrenza immediata.

Il Presidente, d'accordo gli altri Sindaci, specifica che venga inserito nell'atto di individuazione "... su indicazione della Conferenza dei Sindaci".

In riferimento al punto *Criteri per l'individuazione del personale da assegnare alle gestioni associate e definizione delle forme di incentivazione*, si propone alla Conferenza la misura pari a € 40,00 mensili lordi, pari alla misura massima prevista per CCNL e la possibilità di specifici progetti con un tetto massimo di € 1.500,00 annui lordi per persona.

Il dott. Giunta chiede se la proposta debba essere sottoposta ai Sindacati.

Il dott. Ciaccio riferisce di averla già sottoposta alle OO.SS.

La Conferenza dei Sindaci approva la proposta.

a voti unanimi

delibera

di approvare la proposta dei criteri generali per la quantificazione della misura della maggiorazione delle indennità da attribuire alle posizioni organizzative e degli incentivi spettanti alle altre figure professionali degli uffici associati allegata

4

## ASSOCIAZIONE INTERCOMUNALE MARE CARSO

### ***I. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

---

Riferimenti normativi:

- Artt. 40, 41, 42, 43 e 44 del CCRL 07/12/2006
- Artt. 97, comma 4, let. d), 109, comma 2 e 107 del TUEL approvato con d. lgs. n. 267/00

L'attività delle posizioni organizzative si riconduce prevalentemente alla seguente tipologia:

- a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Le posizioni organizzative devono essere caratterizzate dalla assunzione diretta delle funzioni di cui all'art. 107 del TUEL approvato con d. lgs. n. 267/00.

---

### ***II. CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI***

---

#### **A. RILEVANZA DELLE FUNZIONI ATTRIBUITE**

##### **A. PERSONALE ASSEGNATO**

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale, nonché nella quantificazione numerica dei profili professionali direttamente gestiti o coordinati ed esprime, in termini quantitativi, il "peso" obiettivo ed in termini qualitativi "la portata" del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva e di coordinamento delle risorse umane.

##### **B. COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI**

Esprime il grado di complessità procedimentale e/o progettuale, rilevando numericamente i procedimenti complessi o i progetti di elevata complessità gestiti dalla posizione organizzativa.

##### **C. COMPLESSITA' DEL SISTEMA RELAZIONALE**

Rileva l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, interno ed esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire anche in relazione al numero dei Comuni aderenti alla convenzione attuativa.

##### **D. AUTONOMIA DECISIONALE**

Focalizza l'ampiezza dell'autonomia decisionale e il livello di discrezionalità tecnica

4

rimesso alle facoltà operative della posizione organizzativa, con riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati da parte della Conferenza dei Sindaci e/o dalla normativa che disciplina la materia.

**B. DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

Differenzia la posizione in relazione alla percentuale di tempo lavorativo dedicata all'Ufficio Associato, desumibile dal budget preventivo approvato dalla Conferenza dei Sindaci.

---

### **III. CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E QUANTIFICAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE DELL'INDENNITA'DI POSIZIONE**

---

Ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato a ciascuna Posizione organizzativa è assegnato un valore economico, sulla base dei seguenti criteri:

- risorse disponibili, rapportate al grado di complessità della posizione derivante dalla stima dei parametri di cui al punto II;
- le risorse finanziarie per la maggiorazione della retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative assegnate agli uffici associati, faranno carico prioritariamente agli stanziamenti assegnati dalla regione autonoma FVG per il sostegno della funzione associata;
- in considerazione dell'attuale fase d'inizio, della gestione associata dei servizi, si reputa in linea generale, che l'aggravio di lavoro da parte delle posizioni organizzative, in termini di maggiore responsabilità, ampliamento della funzione, maggiori competenze, vada commisurato in una misura percentuale del 20% rispetto alle funzioni svolte ordinariamente presso l'ente di appartenenza;
- la valutazione delle posizioni è condotta, in via generale, con cadenza annuale. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.
- la valutazione a consuntivo delle capacità degli incaricati avviene sulla base del meccanismo illustrato al successivo punto V.

---

### **IV. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

---

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene con determinazione del Presidente dell'Associazione, su indicazione dell'Assemblea dei Sindaci.

L'incarico non può essere inferiore ad un anno. Esso è revocabile prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute, ai sensi dell'art. 41, comma 5 del citato C.C.R.L.

I criteri generali per l'individuazione dei titolari, in relazione alle necessità organizzative e funzionali dell'Amministrazione ed al numero di dipendenti inseriti nella categoria D e PLB e/o PLC sono i seguenti:

- capacità di *leadership*, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.

In tale contesto assumono particolare rilievo:

- le attitudini,
- il potenziale professionale,
- la propensione al lavoro per obiettivi;

- capacità professionali inerenti la propria area e settore, anche evidenziate dall'essere già incaricati di posizione organizzativa nell'ente di appartenenza.

In tal contesto assumono particolare rilievo:

- i requisiti culturali posseduti,
- l'esperienza maturata;

- la disponibilità dell'Ente di appartenenza ad assegnare, anche a tempo parziale, il dipendente all'ufficio associato.
- La presenza presso l'Ente di appartenenza della Posizione organizzativa, di una idonea e strutturata organizzazione in termini di risorse umane, strumentali e finanziarie.

---

## **V. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

---

La valutazione della capacità dell'incaricato di ricoprire la posizione attribuita e dei risultati conseguiti avviene attraverso apposito provvedimento del Segretario Generale/Direttore generale del Comune di appartenenza o dal Dirigente competente, con il supporto del Nucleo di valutazione, se nominato, ovvero del servizio di controllo interno.

La valutazione avviene con cadenza annuale entro 30 giorni dalla scadenza del dodicesimo mese di incarico.

In caso di valutazione negativa, l'incarico di titolare di posizione organizzativa dell'ufficio associato cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di revoca, determinando la perdita della parte di retribuzione di posizione a carico dell'Associazione (in tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza nell'Ente datore di lavoro), ovvero con la ricollocazione della posizione organizzativa su un valore economico più basso.

Nel caso il dipendente riceva una valutazione finale con la quale non concorda, può presentare opposizione formale corredata di motivazione, che dovrà pervenire entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione (a tal fine farà fede il timbro dell'ufficio protocollo) al Segretario e/o Direttore Generale, il quale entro dieci giorni comunicherà alle parti la propria valutazione.

- Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente di appartenenza della posizione organizzativa.

---

## **CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA ASSEGNARE ALLE GESTIONI ASSOCIATE E DEFINIZIONE DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE**

---

Riferimenti normativi:

- Artt. 8 I comma lettera c) del CCRL 01/08/2002
- Art. 47 del CCRL 07/12/2006
- L.R. 1/2006

L'individuazione dei dipendenti da assegnare all'Ufficio associato avviene con determinazione del datore di lavoro, da adottarsi successivamente dalla stipula della convenzione attuativa, in applicazione dei sottoelencati criteri e nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali contrattualmente definito.

L'assegnazione ha durata pari alla durata della convenzione attuativa. Essa è revocabile prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi.

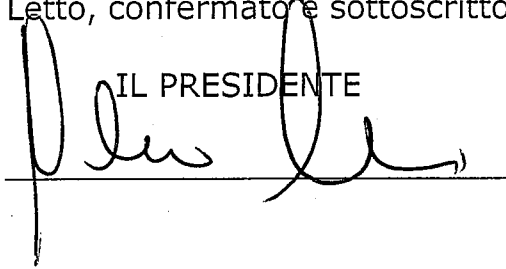
I criteri per l'individuazione di cui sopra, in relazione alle necessità organizzative e funzionali dell'Amministrazione ed al numero di dipendenti necessari all'Ufficio associato, sono i seguenti:

- la disponibilità dell'Ente di appartenenza ad assegnare, anche a tempo parziale, il dipendente all'ufficio associato
- la professionalità nel settore oggetto della convenzione. In mancanza di dipendenti aventi la professionalità richiesta saranno assegnati i dipendenti aventi categoria più adeguata alle mansioni da svolgere, attivando la formazione necessaria al nuovo profilo.

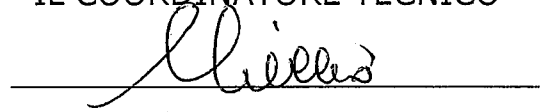
Al personale assegnato presso l'ufficio associato è corrisposta l'indennità pari ad euro 40 annui lordi pari alla misura massima prevista dall'art. 48 del CCRL del 2006 e successive modificazioni ed integrazioni. Inoltre il personale assegnato presso l'ufficio associato può essere individuato per lo svolgimento di specifici progetti individuali o collettivi da svolgersi in seno all'ufficio associato, sino ad un limite massimo del 20% del fondo trasferito dalla regione autonoma FVG a valere sugli stanziamenti del Piano di Valorizzazione per la specifica funzione o servizio svolta in forma associata. Ai progetti individuali o collettivi di cui sopra si applica comunque un limite massimo individuale di 1.500,00 annui lordi

4

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  


IL COORDINATORE TECNICO



---

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta, a norma dell'art. 1, c. 15 e 19, della L.R. 21 dd. 11.12.2003 che  
copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo comunale del  
Comune di Muggia dal 9/8/2010 per rimanervi fino al 29/8/2010

Muggia, 9/8/2010

  
L'INCARICATO COMUNALE