



## **Deliberazione del Consiglio**

**del 26-04-2010 n. 13**

## OGGETTO: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### IL CONSIGLIO

VISTA la legge regionale 22 febbraio 1995 n° 12 "Riordino delle aree protette" che all'art. 49 comma 1 prevede che al personale dell'Ente Parco si applichi lo stato giuridico ed economico previsto per il personale regionale;

VISTO l'art. 8 del C.C.N.L. sottoscritto in data 31 marzo 1999 che prevede l'istituzione di posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di particolari funzioni e attività (area delle posizioni organizzative);

VISTO il verbale di concertazione del 6 aprile 2000 nel quale vengono individuati i criteri per l'attribuzione delle posizioni organizzative;

VISTO che in data 22 gennaio 2004 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica non dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto Regioni - Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003;

CONSIDERATO che ai sensi dei suddetti C.C.N.L. in data 21 dicembre 2005 si è sottoscritto un Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del personale dell'Ente Parco di Portofino ed un verbale di concertazione redatto ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 22.01.2004, ex art. 8 C.C.N.L. dell'1.04.1999, riguardanti tra l'altro i criteri e le modalità di valutazione del personale oltre ad una parte dedicata alla ripartizione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

RICHIAMATE le proprie deliberazioni 20 gennaio 2003 n.4 e 17 gennaio 2005 n.4 rispettivamente di approvazione e modifica del regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente Parco di Portofino ;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio n.10 del 3 aprile 2006 con la quale si approvava una modifica alla pianta organica dell'Ente per ottemperare alle disposizioni del D.P.C.M del 15 febbraio 2006 che prevedeva la fissazione dei criteri e limiti per le assunzioni a tempo indeterminato e per la quale doveva essere conseguita l'intesa con la Regione Liguria ai sensi dell'art.49 c. 3 della l.r. n. 12/1995;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio n. 26 del 17/07/2006 di riorganizzazione degli uffici;

CONSIDERATO che la Regione Liguria con D.G.R. n. 1019 del 29/09/2006 ha espresso l'intesa alla modifica della pianta organica;

RICHIAMATA la deliberazione n. 33 del 21/11/2006 con la quale veniva approvata la nuova pianta organica dell'Ente secondo il prospetto seguente:

<b>N. unità</b>	<b>Qualifiche</b>
1	Dirigente a tempo indeterminato
3	Accesso D3
3	Accesso D1
7	Accesso C
1	Accesso B3 part time al 75%

PRESO ATTO che a seguito della richiesta di part-time del funzionario Antonio Battolla, nonché per razionalizzare l'organizzazione interna del lavoro a seguito di richieste personali, formalizzate e no, e a seguito di un necessario adeguamento della stessa in funzione dell'evoluzione delle attività dell'Ente con determinazione 30 marzo 2010, n. 66 veniva strutturata diversamente l'organizzazione del lavoro, con l'istituzione, oltre alla Direzione di numero due Unità Organizzative e segnatamente l'Unità Organizzativa Ambientale – Territoriale e l'Unità Organizzativa Giuridico Amministrativa Contabile

RITENUTO di stabilire la metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative, contenuta nella allegata tabella, parte integrante e sostanziale del presente atto e di prevedere quattro fasce retributive corrispondenti alle seguenti declaratorie:

Fascia A: Settori che implicano un grado di autonomia gestionale ed organizzativa molto elevato e particolari responsabilità nel campo della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

Fascia B: Settori che implicano un grado di autonomia gestionale ed organizzativa ed una responsabilità di prodotto e di risultato elevati

Fascia C: Settori a routine complessa, con pluralità e diversificazione di prodotti / servizi resi ove la specializzazione del funzionario determina elevata autonomia operativa nell'ambito delle strategie gestionali di pertinenza del dirigente, per i quali sia necessario un aumento di ampiezza ed integrazione dovuto a nuove competenze, innovazione di processi, riorganizzazione.

Progetti a tempo, di attività di rilevante ordine strategico, legati, ad esempio, a nuove competenze o a processi di innovazione, per il presidio dei quali si richiedano competenze di alto profilo, innovative e ad elevato contenuto specialistico.

Fascia D: Settori a routine di media complessità, con pluralità e diversificazione di prodotti / servizi resi ove la specializzazione del funzionario determina autonomia operativa nell'ambito delle strategie gestionali di pertinenza del dirigente, per i quali sia necessario un aumento di ampiezza ed integrazione dovuto a particolari competenze.

Progetti a tempo, di attività di rilevanza per l'ente, legati, ad esempio, a nuove competenze o a processi di innovazione, per il presidio dei quali si richiedano competenze specialistiche.

Ritenuto di stabilire la seguente graduazione della posizione organizzativa

A - da punti 900 a 1000,

B - da punti 650 a 899,

C - da punti 500 a 649

D - da punti 0 a 499.

e di attribuire alle relative fasce la seguente retribuzione:

- A - da punti 900 a 1000, € 12.911,42
- B - da punti 650 a 899, € 11.500,00
- C - da punti 500 a 649, € 8.000,00
- D - da punti 0 a 499, € 5.000,00

VISTO il vigente Statuto dell'Ente

VISTO il vigente Regolamento di Contabilità

VISTO il parere favorevole del Direttore espresso ai sensi dell'art. 50, comma 4 della L.R. n. 12/95,

A UNANIMITÀ dei voti

## **D E L I B E R A**

1. di approvare la metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative, contenuta nella allegata tabella, parte integrante e sostanziale del presente atto
2. di prevedere quattro fasce retributive corrispondenti alle seguenti declaratorie:

Fascia A: Settori che implicano un grado di autonomia gestionale ed organizzativa molto elevato e particolari responsabilità nel campo della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

Fascia B: Settori che implicano un grado di autonomia gestionale ed organizzativa ed una responsabilità di prodotto e di risultato elevati

Fascia C: Settori a routine complessa, con pluralità e diversificazione di prodotti / servizi resi ove la specializzazione del funzionario determina elevata autonomia operativa nell'ambito delle strategie gestionali di pertinenza del dirigente, per i quali sia necessario un aumento di ampiezza ed integrazione dovuto a nuove competenze, innovazione di processi, riorganizzazione.

Progetti a tempo, di attività di rilevante ordine strategico, legati, ad esempio, a nuove competenze o a processi di innovazione, per il presidio dei quali si richiedano competenze di alto profilo, innovative e ad elevato contenuto specialistico.

Fascia D: Settori a routine di media complessità, con pluralità e diversificazione di prodotti / servizi resi ove la specializzazione del funzionario determina autonomia operativa nell'ambito delle strategie gestionali di pertinenza del dirigente, per i quali sia necessario un aumento di ampiezza ed integrazione dovuto a particolari competenze.

Progetti a tempo, di attività di rilevanza per l'ente, legati, ad esempio, a nuove competenze o a processi di innovazione, per il presidio dei quali si richiedano competenze specialistiche.

3. di stabilire la seguente graduazione della posizione organizzativa:
  - A - da punti 900 a 1000,
  - B - da punti 650 a 899,
  - C - da punti 500 a 649
  - D - da punti 0 a 499.

4. di attribuire alle relative fasce la seguente retribuzione:

A - da punti 900 a 1000, € 12.911,42

B - da punti 650 a 899, € 11.500,00

C - da punti 500 a 649, € 8.000,00

D - da punti 0 a 499, € 5.000,00

5. di dare atto che la presente deliberazione non è soggetta al controllo di legittimità, ai sensi dell'articolo 2 della Legge Regionale 11 maggio 2009, n. 16 che ha sostituito l'articolo 30 della Legge Regionale n. 12/1995.

IL DIRETTORE  
(Dott. Alberto Girani)

IL PRESIDENTE  
(Dott. Francesco Olivari)

**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTA PROFESSIONALITA'**

**Posizione organizzativa - Alta Professionalità**

**fattori qualitativi - descrizione**

CARICO DI LAVORO	corrispondenza media mensile in entrata/uscita attribuibile alla responsabilità della P.O. - A.P.	n. 0,5 punti per ogni atto protocollato in media nel mese fino ad un massimo di 20 punti
CARICO DI LAVORO	numero degli atti/documenti formali predisposti annualmente dalla posizione (s. Decreti, Determine, Studi, Programmi, Piani, Progetti)	n. 5 punti per ogni atto/documento protocollato in media nell'anno fino ad un massimo di 150 punti
GESTIONE RISORSE UMANE	numero dipendenti formalmente assegnati alla posizione	n. 2 punti per ogni collaboratore fino ad un massimo di 20 punti
GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	entità del budget finanziario previsto nel bilancio dell'Ente gestito direttamente dalla posizione	n. 10 punti ogni 50.000,00 fino ad un massimo di 100 punti

**fattori qualitativi - descrizione**

RESPONSABILITA'	Ruolo sostitutivo rispetto al dirigente	a) n. 0 punti se la PO-AP non sostituisce in prima battuta il dirigente b) n. 50 punti se la PO-AP sostituisce il dirigente in prima battuta
	tipologia di responsabilità derivane dagli atti sottoscritti	a) n. 40 punti se la PO-AP comporta la sottoscrizione di atti/documenti in prevalenza associati a responsabilità di tipo organizzativo e interno b) n. 90 punti se la PO-AP comporta la sottoscrizione di atti/documenti in prevalenza associati a responsabilità esterne, contabili e penali.

COMPLESSITA'	Complessità del processo di risoluzione di problemi e livello di innovazione richiesto	<p>a) n. 10 punti in caso di normale complessità delle problematiche da affrontare in parte ripetitive</p> <p>b) n. 30 punti in caso di notevole complessità delle problematiche da affrontare in parte non ripetitive , è richiesta in alcuni casi innovazione nelle soluzioni da proporre</p> <p>c) n. 80 punti in caso di alta complessità delle problematiche da affrontare nella maggior parte dei casi originali con necessità di soluzioni ad hoc, in molti casi è richiesta innovazione nelle soluzioni da proporre</p> <p>d) n. 120 punti in caso di alta complessità delle problematiche da affrontare che richiedono soluzioni appositamente elaborate e con un alto livello di innovazione</p>
	Grado di mutamento del contesto e normativa di riferimento	<p>a) n. 20 punti in caso di contesto e normativa di riferimento per lo più stabili e per le quali si ricevono direttive dettagliate. Sono richiesti scarsi margini interpretativi e normale necessità di aggiornamento</p> <p>b) n. 50 punti in caso di contesto e normativa di riferimento in evoluzione. Sono richiesti normali margini interpretativi e normale necessità di aggiornamento.</p> <p>c) n. 90 punti in caso di contesto e normativa di riferimento spesso in evoluzione. Sono richiesti discreti margini interpretativi e frequente necessità di aggiornamento.</p> <p>d) n. 150 punti in caso di contesto e normativa di riferimento in continua evoluzione e particolarmente complessa. Sono richiesti elevati margini interpretativi e continua di aggiornamento.</p>
RILEVANZA STRATEGICA	Rilevanza strategica delle funzioni attribuite alla posizione rispetto ai programmi/obiettivi di medio/lungo periodo	<p>a) n. 100 punti nel caso di limitata rilevanza, in prevalenza nell'ambito dell'ente</p> <p>b) n. 150 punti nel in caso di normale rilevanza, in prevalenza nell'ambito dell'ente</p>

<p>RELAZIONI</p>	<p>Qualità e complessità delle relazioni esterne/interne prevalenti richieste alla posizione</p>	<p>a) n. 20 punti se sono richieste relazioni di bassa complessità con soggetti in prevalenza interni  b) n. 50 punti se sono richieste relazioni di media complessità con più soggetti interni ed esterni. Normale sviluppo di relazioni intra ed extra organizzative  c) n. 100 punti se sono richieste relazioni di natura più complessa dove prevale la natura negoziale e dove occorre cooperare. Notevole sviluppo di relazioni intra ed extra organizzative.  d) n. 150 punti se sono richieste relazioni di elevata complessità finalizzate a decisioni importanti per l'ente articolate su più soggetti che interagiscono. Elevato sviluppo di relazioni intra ed extra organizzative.</p>
------------------	--	---