



**Deliberazione della Giunta Comunale
N. 97 del 21.03.2013**

APPROVAZIONE SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.

VERBALE

Il 21 marzo 2013 alle ore 16,15 nel palazzo comunale di Sesto San Giovanni, riunita la Giunta comunale, sono intervenuti i Signori:

N. progressivo	Cognome e Nome	Qualifica	Presenze
1	Chittò Monica	Sindaco	SI
2	Zucchi Claudio	Vicesindaco	SI
3	Cagliani Felice	Assessore	SI
4	Iannizzi Elena	Assessore	SI
5	Innocenti Rita	Assessore	SI
6	Marini Edoardo	Assessore	NO
7	Montrasio Virginia	Assessore	SI
8	Perego Roberta	Assessore	SI

Partecipa il Segretario generale Gabriella Di Girolamo.

Assume la presidenza il Sindaco, Monica Chittò, che riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'**allegata** proposta deliberativa ad oggetto:
"Approvazione scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali".

Visti i **pareri** allegati alla stessa;

Con **voti unanimi** espressi in forma palese,

DELIBERA

1- di **approvare** l'allegata proposta deliberativa ad oggetto:
"Approvazione scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali".

INDI,

Con **voti unanimi** espressi in forma palese,

DELIBERA

2. di dichiarare la corrente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n 267.

Approvazione schema di valutazione delle posizioni dirigenziali

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione n. 533 del 26 luglio 1999 è stata approvata l'impostazione metodologica e operativa del sistema di Valutazione dell'Ente che tra l'altro definiva la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i parametri di valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione;

Rilevato che la scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali definita in una tabella contenente cinque macro variabili, due/tre indicatori significativi graduati su quattro livelli in relazione all'intensità con cui ciascuno si presenta, necessita di una parziale revisione per alcune macro variabili e alcuni indicatori per meglio definire le graduazioni delle posizioni dirigenziali;

Considerato che la proposta di revisione è stata oggetto di confronto tra la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto un verbale di accordo relativo al metodo e ai parametri per la graduazione delle posizioni dirigenziali per la conseguente definizione dell'indennità di posizione;

Visto il verbale di accordo sottoscritto in data 19 marzo 2013 allegato al presente atto;

Vista l'allegata scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali che proposta alla Giunta comunale per l'approvazione;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.

Visto l'art. 48 del DLvo n. 267/2000;

Visti i pareri espressi sulla regolarità tecnica e contabile allegati alla presente

DELIBERA

1. di approvare l'allegata scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali dando atto che contestualmente viene abrogato ogni precedente strumento di valutazione delle stesse;
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
3. di dichiarare l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Sesto San Giovanni, 21 marzo 2013

Il Segretario generale
Dott.ssa Gabriella Di Girolamo



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

In data 19 marzo 2013 tra la Delegazione Trattante di parte Pubblica composta da:

Gabriella Di Girolamo Segretario Generale

E la Delegazione di Parte Sindacale composta da:

Bozzini Guido R.S.A.
Casati Carlo Nicola R.S.A.

C.G.I.L. Funzione Pubblica Provinciale
Antimo De Col

U.I.L.
Marisa Pasina
Onofrio Venezia

C.I.S.L.
Giorgio Dimauro

Viene stipulato il seguente Verbale d'accordo:

Oggetto: Scheda di Valutazione delle Posizioni Dirigenziali

La delegazione di parte pubblica, in accordo con le RSA e le Organizzazioni sindacali firmatarie, partendo dall'impostazione generale della scheda di pesatura delle posizioni dirigenziali prevista dal sistema di valutazione dell'Ente, approvato dalla Giunta Comunale con atto 533 del 26 luglio 1999, in quanto tiene conto della storia organizzativa e gestionale dell'Ente; apporta alcune modifiche anche per poter adeguatamente considerare le novità del riassetto macro strutturale deliberato in data 29 gennaio 2013 con atto n. 39.

Di seguito si riporta la scheda di pesatura delle posizioni dirigenziali:

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione anche in termini di impatto	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio				
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)				
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)				
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)				
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)				

	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)				
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				
6. Altre Responsabilità > 4					
Totale pesatura					0

Range	
≥ 40	
da 35 a 39	
da 32 a 34	
da 28 a 31	
da 23 a 27	
≤ 22	

L'inserimento della macro variabile "Altre Responsabilità" è stato operato al fine di tener conto di funzioni significative non riconducibili alle precedenti variabili, funzioni tra le quali risulta ad oggi individuata la funzione di direttore dell'organizzazione di cui all'art. 66 ter dello Statuto Comunale e all'art. 22 del Regolamento di Organizzazione.

Le parti confermano l'impegno preso con l'accordo del 9 febbraio 2013 di utilizzare per la revisione delle graduazioni delle posizioni dirigenziali, conseguenti la ridefinizione organizzativa, la nuova scheda di pesatura come sopra riportata.

Le parti convengono sulla necessità di avviare entro il mese di aprile l'analisi dell'intero sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, partendo dalla lettura dei processi inerenti le attività dei singoli settori.

AP

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio				
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)				
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)				
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)				
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)				
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				
6. Altre Responsabilità >4					