

IL DIRIGENTE

Richiamata la deliberazione n. 6 del 10.01.2007, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2007, il Bilancio Pluriennale per il triennio 2007-2009 e la Relazione Previsionale e Programmatica;

Richiamato l'atto della Giunta Comunale n. 44 del 21.03.2007, dichiarato immediatamente eseguibile, con il quale si assegnano provvisoriamente le risorse ai diversi settori dell'Ente per l'esercizio 2007;

Richiamata la d.d. n. 357 del 5/6/2007, con la quale si prende atto, per darne esecuzione, degli accordi contenuti nel verbale conciliativo sottoscritto tra l'Amm.ne Comunale ed il rag. Mariano Lombardu in data 15/5/2007, e, in particolare, di quanto previsto ai punti 2, 3 e 4 del verbale sopracitato, che di seguito si riportano testualmente:

2)- affidamento, al Rag. Mariano Lombardu, di apposito incarico di posizione organizzativa, stabile, di massimo valore economico applicato presso l'amministrazione e consentito dal vigente CCNL del comparto enti locali con decorrenza 1 gennaio 2007 e comportante autonomia e discrezionalità nell'espletamento di funzioni di alto livello professionale nell'ambito, comunque, della gestione dirigenziale di tale posizione;

3)- l'incarico di cui al precedente punto 2 sarà affidato al rag. Mariano Lombardu, ove possibile, con atto

del dirigente competente, o, nel caso l'amministrazione comunale istituisca la figura del direttore generale, da quest'ultimo a cui allora il rag. Mariano Lombardu risponderà anche per la verifica degli obiettivi conseguiti in ragione della liquidazione della retribuzione di risultato di cui al successivo punto 4;

4)- riconoscimento, allo stesso, di un valore di retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31/3/1999, connesso, comunque, al raggiungimento di specifici risultati, nella misura massima del 25% del valore della retribuzione di posizione, conformemente al vigente dettato contrattuale con decorrenza dall'esercizio corrente (2007)",

Dato atto che la D.D. n. 357/2007 sopracitata stabilisce di demandare al dirigente di riferimento l'adozione dell'atto di conferimento della posizione organizzativa oggetto di conciliazione;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 1 ottobre 2003, avente per oggetto: "Integrazione disciplina di organizzazione degli uffici e dei servizi: "Approvazione criteri per l'istituzione valutazione e nomina delle posizioni organizzative";

Richiamata la deliberazione di Giunta municipale n. 100 del 31 luglio 2007 con la quale, a modifica della precedente propria deliberazione n. 107 del 26/7/2006 si deliberava, tra l'altro, l'istituzione della seguente posizione organizzativa:

Posizione organizzativa di tipo C) - Esperto - comportante lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza, con le seguenti modalità:

-a decorrere dall'1/8/2007 in posizione di staff al Responsabile del settore Organizzazione e gestione delle risorse umane, per lo svolgimento di compiti di studio, ricerca e consulenza, in particolare nella materia della ricerca, dello studio e della proposizione di forme gestionali dei servizi erogati maggiormente efficaci ed economiche, legate al completamento ed alla qualificazione del processo di riorganizzazione degli uffici e servizi comunali;

Considerato che nel soprariportato punto 3 del richiamato verbale conciliativo del 15/5/2007, è stato dato mandato al dirigente del settore o al Segretario generale, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale, l'assegnazione della posizione organizzativa in questione, individuando i progetti ritenuti più utili per il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione comunale, in base ai criteri di cui al regolamento per l'istituzione, valutazione e nomina delle posizioni organizzative approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 114/2003;

Precisato, infine, che il valore della retribuzione di posizione e di risultato sarà determinato, entro i limiti della quota del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività appositamente destinata;

Precisato che le aree di posizione organizzativa sono legate alla complessità ed alla strategicità dei progetti del PEG e che l'area di posizione organizzativa in parola deve coordinare e garantirne la gestione;

Ritenuto, quindi, per le ragioni sopra espresse e in considerazione dell'accordo raggiunto il 15/5/2007 innanzi al giudice del lavoro di Rimini, di conferire al Rag. Mariano LUMBARDU, assegnato attualmente al settore 3, in considerazione dell'esperienza maturata, l'incarico di Posizione Organizzativa in posizione di staff al Responsabile del settore Organizzazione e gestione delle risorse umane, a decorrere dal 1 agosto 2007, per lo svolgimento di compiti di studio, ricerca e consulenza, in particolare nella materia della ricerca, dello studio e della proposizione di forme gestionali dei servizi erogati maggiormente efficaci ed economiche, legati al completamento ed alla qualificazione del processo di riorganizzazione degli uffici e servizi comunali;

Precisato che:

- il periodo dal 1 /8/2007 al 31/10/2007 sarà destinato all'attività di studio e ricerca propedeutica all'espletamento dell'incarico;

- a decorrere dal 1 /11/2007, al fine del raggiungimento dell'obiettivo il Rag. Mariano LUMBARDU dovrà operare con i seguenti indirizzi:

- verificare l'opportunità di esternalizzare alcuni servizi ed alcune attività comunali al fine di:

- liberare risorse umane da destinare ad attività istituzionali del comune;

- sburocratizzare" i servizi / le attività affinché possa essere garantita una gestione maggiormente efficiente, efficace ed economica, rispetto a quella diretta del Comune;

- coinvolgere soggetti privati che possano apportare capacità imprenditoriale, risorse finanziarie, innovazioni tecnologiche e strutturali;

- individuare i moduli gestionali consentiti dalla normativa nel rispetto del cap. V del D.Lgs. n. 267/2000 e pertanto verificare l'opportunità circa le possibili ipotesi di "make or buy" di attenersi alle seguenti linee guida:

= individuazione dei servizi / attività da esternalizzare;

= individuazione del modello gestionale ottimale, previo confronto tra tutte le possibili soluzioni previste dalla normativa vigente;

= individuazione della tipologia dei soggetti potenzialmente interessati a partecipare alle diverse forme di gestione;

= individuazione degli elementi necessari, sotto il profilo gestionale , per la predisposizione degli atti da adottare;

Precisato che il citato dipendente dovrà esaminare, nell'ambito del suo studio e nella sua indagine circostanziata e completa:

-le problematiche inerenti alla "gestibilità in termini di compatibilità economica e funzionale" dei servizi e delle attività comunali da esternalizzare, tenuto conto che la prima opzione di fondo a cui ci si trova di fronte nel processo decisionale da attivare, per giungere alla definizione del modulo gestionale stesso, deve essere quello della valenza in termini di efficienza, efficacia ed economicità della "gestione diretta in economia" e "terziarizzazione";

-la situazione attuale della gestione diretta dei servizi per ricavare, dal punto di vista economico, eventuali

diseconomie di scala, per arrivare a valutare altre modalità gestionali in modo da realizzare sinergie per una gestione ottimale, anche di tipo partecipato, per poter contare su un dimensionamento che stimoli l'interesse di soggetti terzi e che possa costituire riferimento credibile di potenzialità economica per la costituzione di un apposito soggetto gestore (nel caso di terziarizzazione a mezzo di ente strumentale);

-la possibile terziarizzazione attraverso la costituzione anche di nuovi moduli o la costituzione di nuovi soggetti in modo che tutto ciò comporti l'assunzione, in capo al Comune, della posizione di "proprietario" dell'azienda, che fornisce i servizi o di "cliente" di soggetti terzi;

-la possibile assunzione della padronanza, da parte del Comune, del ruolo di "cliente" di prestazioni di servizi, attivando, se tale scelta risultasse praticabile, adeguati sistemi di controllo sul soggetto gestore che, se correttamente governato, può consentire al Comune di determinare l'offerta del soggetto strumentale in funzione della propria domanda e, quindi, il la tipologia del prodotto richiesto, rispetto ad un "mercato" che può gradualmente ampliarsi in termini di qualità e quantità di servizi da offrire;

-l'eventuale costituzione di enti strumentali di diritto privato (es. società di capitali), con problematiche organizzative e gestionali contenute ed un modesto impiego di capitale (ad esempio: società a responsabilità limitata) al fine di avviare, se necessario, eventuale sperimentazione attraverso moduli gestionali flessibili e che possano essere oggetto di verifica anche nel breve periodo. Tale necessità deve rispondere alle esigenze di:

*contenimento dei costi per gli organi di governo, da correlare eventualmente ai risultati;

* associare nel "rischio d'impresa" partners privati portatori di specifiche professionalità o di organizzazioni funzionali ai fini aziendali;

*utilizzare, nei rapporti con i soggetti terzi, una pluralità di tipologie contrattuali (es. cessione di quote societarie, associazioni in partecipazione, appalto, ecc.) che consentono di differenziare i rapporti in funzione delle esigenze organizzative dell'azienda;

*utilizzare, nell'impiego di personale dipendente, tutte le forme agevolative previste dalla legge e le tecniche gestionali tipiche dei contratti di lavoro privati, che consentono una flessibilità di gran lunga superiore a quella del pubblico impiego;

*tendere ad economie di scala sempre maggiori, con possibilità di consentire la partecipazione anche ad altri Enti locali, in modo da ampliare l'utilità e le tipologie dell'offerta e di contenere i costi;

*possibilità di sviluppo imprenditoriale su ambiti di mercato esterni agli enti aderenti in sede costitutiva;

Dato atto che le sopra citate direttive, pur non essendo esaustive, in quanto la professionalità del dipendente, incaricato di una posizione di alta specializzazione, consente allo stesso di addivenire ad ipotesi organizzative concrete e gestionali ottimali, se lo studio sarà condotto in modo adeguato e completo, devono essere considerate delle linee guida di tipo indicativo, ferma restando la tecnicità ed i relativi contenuti professionali del lavoro richiesto al citato dipendente;

Ritenuto opportuno stabilire per l'incarico sopra indicato un valore di posizione di Euro 12.500,00 da erogarsi in quote mensili di 961,54 Euro ciascuna, per 13 mensilità, regolarmente assoggettate alla contribuzione a termine di legge, e di prevedere un importo di euro 3.125,00 quale quota massima di retribuzione di risultato ai sensi di quanto previsto nel CCNL 31 marzo 1999 in dipendenza della valutazione dei risultati dell'attività svolta da corrispondersi annualmente a consuntivo;

Precisato, altresì, che l'incarico di posizione organizzativa è incompatibile con tutti gli istituti contrattuali del

salario accessorio, come previsto dalla normativa contrattuale di riferimento, quali ad esempio, i compensi per lavoro straordinario, i compensi incentivanti la produttività o altri specificatamente previsti dal contratto collettivo nazionale e da quello decentrato;

Stabilito che il Rag. Mariano LUMBARDU, nell'espletamento delle funzioni indicate nel presente atto, debba avere, quale referente di coordinamento, il Dirigente del 3 settore, cui compete, come da accordo sottoscritto, l'assegnazione del presente incarico;

Dato atto che, per tutto quanto non previsto nel presente atto, si fa riferimento al regolamento per le posizioni organizzative vigente ed alla normativa contrattuale in materia;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto "Regioni Autonomie locali" stipulato il 31.3.1999;

Visto il T.U.EE.LL. di cui al D.Leg.vo n. 267 del 18.8.2000;

Visto il Dlgs. n. 165/2001;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

D E T E R M I N A

1) di conferire, con decorrenza dal 1 agosto 2007, il raggiungimento degli obiettivi indicati in premessa narrativa alla quale espressamente si rinvia, precisando che il periodo dall'1/8/2007 al 31/10/2007 sarà utilizzato per la fase di studio e ricerca propedeutica allo svolgimento dell'incarico e dando atto che lo studio, nei suoi aspetti macroscopici dovrà essere espletato entro e non oltre il 31 dicembre 2007, per i motivi sopra citati, al Rag. Mariano LUMBARDU, dipendente di ruolo presso il 3 Settore "Organizzazione e Gestione Risorse Umane", la titolarità della posizione organizzativa di tipo C) per la realizzazione e fornitura di funzioni di studio, ricerca e consulenza, in particolare nella materia della ricerca, dello studio e della proposizione di forme gestionali dei servizi erogati maggiormente efficaci ed economiche, legate al completamento ed alla qualificazione del processo di riorganizzazione degli uffici e servizi comunali, dando atto che, Al fine del raggiungimento dell'obiettivo, il Rag. Mariano LUMBARDU opererà con i seguenti indirizzi:

A) linee direttive indicate in premessa alla quale si fa espresso ed i integrale riferimento alle quali dovrà attenersi, con l'autonomia tecnico-operativa che il ruolo ricoperto gli consente;

B) predisposizione di una relazione- studio, di tipo macroscopico, circa l'opportunità di esternalizzare alcuni servizi ed alcune attività comunali al fine di

- liberare risorse umane da destinare ad attività istituzionali del comune;

- "sburocratizzare" i servizi / le attività affinché possa essere garantita una gestione maggiormente efficiente, efficace ed economica, rispetto a quella diretta del Comune;

- coinvolgere soggetti privati che possano apportare capacità imprenditoriale, risorse finanziarie, innovazioni tecnologiche e strutturali;

- individuare i moduli gestionali consentiti dalla normativa nel rispetto del cap. V del D.Lgs. n. 267/2000 e pertanto verificare l'opportunità circa le possibili ipotesi di "make or buy" di attenersi alle seguenti linee guida:

a) individuazione dei servizi / attività da esternalizzare;

b) individuazione del modello gestionale ottimale, previo confronto tra tutte le possibili soluzioni previste dalla normativa vigente;

c) individuazione della tipologia dei soggetti potenzialmente interessati a partecipare alla costituenda società;

d) individuazione degli elementi necessari, sotto il profilo gestionale , per la predisposizione degli atti da adottare;

C)esame di tutti i servizi comunali attualmente gestiti in via diretta dal Comune, evidenziando i costi, le risorse umane, strumentali e le risorse finanziarie impiegate, differenziando, a titolo esemplificativo, i costi afferenti spese di tipo corrente e spese di investimento, spese dirette e indirette, ecc. A titolo esemplificativo: si chiede di procedere all'individuazione, sentiti i dirigenti ed acquisiti, autonomamente, i dati necessari dei servizi rilevando, per esempio:

- 1)n. dipendenti assegnati al servizio suddivisi per qualifica ed attribuendo allo stesso il relativo costo;
- 2)definizione per ciascuno dei dipendenti di un breve mansionario sull'attività svolta;
- 3)definizione dell'attività complessiva del servizio in termini di qualità e quantità dei prodotti;
- 4)attribuzione al servizio dei costi diretti ed indiretti;

- 5)breve analisi;

Si chiede, inoltre di prendere in considerazione:

- struttura organizzativa;

- ipotesi di diverso modulo gestionale adottabile;
- ipotesi di conto economico;
- iter procedurale per attivare tali moduli gestionali;

D)L'attività richiesta deve concretizzarsi in un lavoro di ricerca e studio per valutare la possibilità di gestione dei servizi in forma associata o esternalizzata anche mediante società di servizi e società controllate, definendo:

- 1) possibilità di trasferimento del personale (totale o parziale);
- 2) costi;
- 3) qualità ed efficacia del servizio offerto;
- 4) raffronto tra le ipotesi individuate, sia in termini di incidenza sul bilancio dell'Ente che in termini di efficacia, qualità e soddisfazione dell'utenza per il servizio proposto;
- 5) analisi e proposta finale.

E) Presentazione al dirigente del settore organizzazione o al segretario generale di un cronoprogramma di lavoro, entro il 15 di novembre 2007. In tale prospetto dovranno essere indicate le varie fasi di lavoro, dando atto che fino al 31 dicembre 2007 dovranno essere indicate le fasi macroscopiche e le indicazioni di tipo operativo che intenderà porre in essere;

2) di precisare che per lo svolgimento dell'incarico di P.O. sopra descritto, in considerazione soprattutto dell'incidenza che esso può avere nella normale attività del settore, l'incaricato deve coordinarsi con il Dirigente del Settore/Segretario generale, cui compete l'assegnazione, il rinnovo e la eventuale revoca del presente incarico;

3) di dare atto che il Rag. Mariano LUMBARDU, interpellato allo scopo, accetta la Posizione Organizzativa assegnata che, in relazione all'incarico affidato, comporta lo svolgimento delle funzioni indicate all'art. 2 della vigente disciplina per le posizioni organizzative;

4) di stabilire che per l'incarico sopra indicato verrà attribuita, quale retribuzione di posizione, al dipendente una indennità annua lorda di EURO 12.500,00, erogata in quote mensili di EURO 961,54 ciascuna, per 13

mensilità, regolarmente assoggettata alla contribuzione a termine di legge, oltre alla retribuzione di risultato in dipendenza della valutazione dei risultati dell'attività svolta da corrispondersi annualmente a consuntivo;

5) di precisare che l'affidamento del presente incarico di P.O. non comporta la sospensione del rapporto di lavoro, per cui il dipendente conserva giuridicamente la categoria e posizione economica acquisita, maturando anzianità ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali relativi alla progressione orizzontale e verticale e beneficia delle dinamiche contrattuali relative al trattamento economico fondamentale o quant'altro previsto dalla normativa in materia, mentre è incompatibile con tutti gli istituti contrattuali del salario accessorio, quali ad esempio, il lavoro straordinario, le maggiorazioni orarie e simili, i compensi incentivanti la produttività o altri specificatamente previsti dal contratto collettivo nazionale e da quello decentrato, che sono remunerati con l'indennità onnicomprensiva assegnata con il presente atto;

6) di ribadire che, per quanto non previsto nel presente atto o nel contratto sopra citato, la disciplina di riferimento è quella del regolamento per le posizioni organizzative vigente nell'ente, più volte citato, nonché quella contrattuale;

7) - di dare atto:

-che la spesa annuale massima relativa all'incarico di cui al presente atto è determinata in EURO 15.625,00, di cui Euro 12.500,00 per retribuzione di posizione e Euro 3.125,00 per retribuzione di risultato (quest'ultima da corrispondersi a consuntivo ed a seguito di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi affidati), oltre ad oneri a carico dell'Ente;

-che l'importo massimo per il periodo di cui trattasi (1/8/2007 - 31/12/2007) è quantificato in euro 6.510,42 (di cui Euro 5.208,33 per retribuzione di posizione e Euro 1.302,08 per retribuzione di risultato) oltre ad oneri a carico dell'Ente, farà carico come indicato nei relativi atti di suddivisione del fondo per il salario accessorio;

- che la relativa spesa sarà imputata sul capitolo 200.005 "Indennità di produttività al personale di ruolo" del bilancio 2007 - Impegno n. 327 - 008;

8) - di depositare una copia per le R.S.U. e le OO.SS., nei modi previsti, per la informazione ai sensi dell'art. 7 del vigente C.C.N.L.;

9) - i trasmettere la presente determinazione al Sindaco e alla Giunta comunale per opportuna conoscenza, nonché ai dirigenti del Comune.
