

# ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 7 del 06/12/2019

**Oggetto: graduazione delle posizioni organizzative. Parere Nucleo di Valutazione.**

L'anno duemiladiciannove, il giorno sei del mese di dicembre, alle ore 10:00, nella sede dell'Ente intestato, si è riunito, il Nucleo di Valutazione, organo monocratico, costituito, ai sensi dell'art. 40 del vigente regolamento di funzionamento degli uffici e servizi della struttura tecnico amministrativa e nominato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 26 del 22.12.2018, nella persona del Dott. Gaetano Migliore per procedere alla valutazione del peso relativo di ciascuna delle posizioni organizzative così come previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018

Il Nucleo di valutazione

Premesso che il nuovo CCNL 21/5/2018 ha rivisto l'istituto delle posizioni organizzative, affermando i seguenti principi:

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti (dal Sindaco negli enti senza la dirigenza) per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. 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;
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Il Nucleo esamina il vigente assetto organizzativo dell'Assemblea Territoriale Idrica Palermo che è stato approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3 del 28/12/2017;



ATI PA - pros. n. 1368 del 06-12-2019 - arrivo

ATI PA - Protocollo n. 0001368 del 06-12-2019 - arrivo

Preso atto che con deliberazione del Consiglio Direttivo n.13 del 29/11/2019 è stata approvato il regolamento per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione della relativa indennità di posizione;

Richiamata la deliberazione n.2 del 12.03.2018 con la quale si procedeva a individuare l'importo delle indennità di posizione dei responsabili di posizione organizzativa nella stessa misura attribuita presso l'Ente di provenienza Ato 1;

Richiamato l'art. 7 del regolamento che così stabilisce:

*1.L'Oiv/Nucleo di valutazione supporta il Dirigente, con riguardo alle P.O. di propria competenza, nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.*

*2. Il Consiglio Direttivo approva la pesatura delle P.O. su parere dell'Oiv/Nucleo di valutazione.*

Alla predisposizione dell'ipotesi di graduazione/pesatura delle posizioni organizzative, il Nucleo supporta il dirigente nel processo di valutazione della posizione e utilizzando i criteri e i parametri di valutazione e di pesatura stabiliti dall'art. 8 del citato regolamento.

A seguito di analisi dei dati emersi dalla valutazione di cui sopra, il Nucleo propone la classificazione del peso delle Posizioni nel modo indicato di seguito:

- Area Staff, Affari Istituzionali e Relazioni Interne ed Esterne - punteggio attribuito 75
- Gestione Infrastrutture - punteggio attribuito 75
- Contabilità Bilancio e Patrimonio - punteggio attribuito 78
- Tariffa e rapporti AEEGSI - punteggio attribuito 76

Da ultimo si fa presente che la graduazione rappresenta l'ipotesi proposta dall'organismo di valutazione e che, prima di essere eventualmente deliberata dall'organo di governo dell'ente, si dovrà procedere alla verifica della sostenibilità finanziaria e al rispetto dei vincoli di spesa del personale.

Il presente verbale viene sottoscritto e consegnato al Direttore, Ing. Gaetano Grifasi per la trasmissione al Consiglio Direttivo dell'Ente al fine dell'adozione dei provvedimenti di competenza.

Si allegano al presente verbale le schede delle posizioni organizzative, rappresentanti l'ipotesi di graduazione dell'area delle posizioni organizzative.

Alle ore 11:30 si chiude la prima parte della riunione per riprendere alle ore 12:00 per la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Palermo, 06 dicembre 2019



Il Nucleo di Valutazione  
Dot. Gaetano Migliore

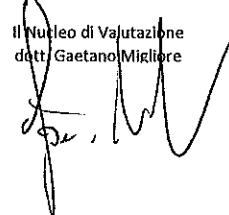
**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
**P.O.: CONTABILITÀ BILANCIO E PATRIMONIO**

Indice	Parametro valutazione	Descrizione	Criteri attribuzione punteggio	Punteggio (max 100)
A	Trasversalità (complessità relazionale)	Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").	Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	16
B	Complessità operativa e organizzativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.	Livello 3: processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale.	16
C	Attività soggette a rischio/contenzioso e responsabilità amministrativa/erariale	Deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni, con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni. Sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.	C.1) Responsabilità amministrativa Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili.	8
			C.2) Responsabilità gestionale Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione, di non ottenere i risultati sia per i servizi a rilevanza interna che esterna; visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche e sanzioni in caso di mancata adozione di atti.	6
			Livello 2: medio rischio/risponsabilità	6
D	Competenze e professionalità	Si riferisce alla profondità delle competenze e professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché alle esigenze di aggiornare con continuità il proprio bagaglio professionale.	D.1) Profondità delle conoscenze Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione e viene definita prevalentemente dall'esperienza di lavoro e dagli studi informali.	8
			Livello 3: competenze specialistiche pluridisciplinari	8
			D.2) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.	8
E	Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto ai programmi dell'Amministrazione.	Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	16
<b>TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>				<b>78</b>

Il Direttore  
ing. Gaetano Giffasi




Il Nucleo di Valutazione  
dott. Gaetano Migliore





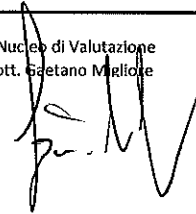
**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
**P.O.: AREA STAFF, AFFARI ISTITUZIONALI E RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE**

Indice	Parametro valutazione	Descrizione	Criteri attribuzione punteggio	Punteggio (max 100)
A	Trasversalità (complessità relazionale)	Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").	Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	18
B	Complessità operativa e organizzativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.	Livello 2: processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale.	14
C	Attività soggette a rischio/contenzioso e responsabilità amministrativa/erariale	Deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni, con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni. Sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.	C.1) Responsabilità amministrativa Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili.	
			Livello 3: alto rischio/responsabilità	9
			C.2) Responsabilità gestionale Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione, di non ottenere i risultati sia per i servizi a rilevanza interna che esterna; visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche e sanzioni in caso di mancata adozione di atti.	
		Livello 1: basso rischio/responsabilità	4	
D	Competenze e professionalità	Si riferisce alla profondità delle competenze e professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché alle esigenze di aggiornare con continuità il proprio bagaglio professionale.	D.1) Profondità delle conoscenze Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione e viene definita prevalentemente dall'esperienza di lavoro e dagli studi informali	
			Livello 3: competenze specialistiche pluridisciplinari	9
			D.2) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.	
		Livello 2: aggiornamento continuo su competenze generali	7	
E	Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto ai programmi dell'Amministrazione.	Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	14
<b>TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>				<b>75</b>

Il Direttore  
Ing. Gaetano Grifasi




Il Nucleo di Valutazione  
dott. Gaetano Migliore

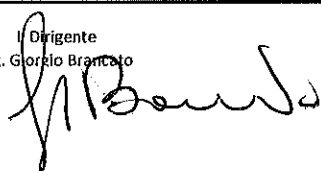




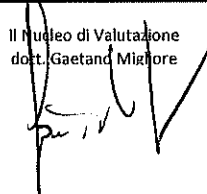
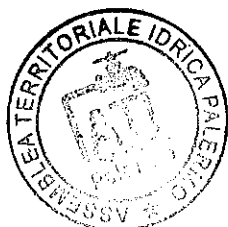
**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
P.O.: TARIFFA E RAPPORTI AEEGSI**

Indice	Parametro valutazione	Descrizione	Criteri attribuzione punteggio	Punteggio (max 100)
A	Trasversalità (complessità relazionale)	Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").	Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	16
B	Complessità operativa e organizzativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.	Livello 3: processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale.	16
C	Attività soggette a rischio/contenzioso e responsabilità amministrativa/erariale	Deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni, con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni. Sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.	C.1) Responsabilità amministrativa Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili.	6
			C.2) Responsabilità gestionale Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione, di non ottenere i risultati sia per i servizi a rilevanza interna che esterna; visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche e sanzioni in caso di mancata adozione di atti.	6
			Livello 2: medio rischio/responsabilità	6
D	Competenze e professionalità	Si riferisce alla profondità delle competenze e professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché alle esigenze di aggiornare con continuità il proprio bagaglio professionale.	D.1) Profondità delle conoscenze Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione e viene definita prevalentemente dall'esperienza di lavoro e dagli studi informali	8
			D.2) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento	8
			Livello 3: aggiornamento ad alto contenuto specialistico su competenze trasversali	8
E	Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto ai programmi dell'Amministrazione.	Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	16
<b>TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>				<b>76</b>

Il Dirigente  
ing. Giorgio Brancato



Il Nucleo di Valutazione  
dott. Gaetano Migliore

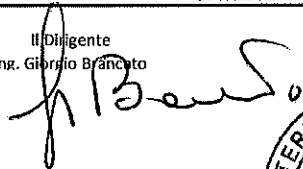
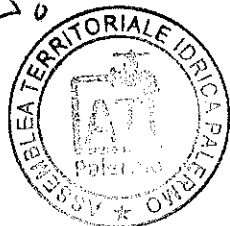




**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
**P.O.: GESTIONE INFRASTRUTTURE**

Indice	Parametro valutazione	Descrizione	Criteri attribuzione punteggio	Punteggio (max 100)
A	<b>Trasversalità</b> (complessità relazionale)	Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").	<b>Livello 2:</b> i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;	14
B	<b>Complessità operativa e organizzativa</b>	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.	<b>Livello 2:</b> processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale.	14
C	<b>Attività soggette a rischio/contenzioso e responsabilità amministrativa/erariale</b>	Deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo che si assume durante la gestione; è in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni, con la discrezionalità amministrativa propria di tali decisioni. Sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.	<b>C.1) Responsabilità amministrativa</b> Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili.	4
			<b>C.2) Responsabilità gestionale</b> Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione, di non ottenere i risultati sia per i servizi a rilevanza interna che esterna; visibilità esterna dei risultati conseguiti, ivi compresi gli eventuali insuccessi, esposizione a critiche e sanzioni in caso di mancata adozione di atti.	9
			<b>Livello 3: alto rischio/responsabilità</b>	
D	<b>Competenze e professionalità</b>	Si riferisce alla profondità delle competenze e professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché alle esigenze di aggiornare con continuità il proprio bagaglio professionale.	<b>D.1) Profondità delle conoscenze</b> Indica la profondità delle conoscenze richieste dalla posizione e viene definita prevalentemente dall'esperienza di lavoro e dagli studi informali.	9
			<b>D.2) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento</b> Esprime l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.	7
			<b>Livello 2: aggiornamento continuo su competenze generali</b>	
E	<b>Strategicità</b> (responsabilità organizzativa di mandato)	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto ai programmi dell'Amministrazione.	<b>Livello 3:</b> i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	18
<b>TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>				<b>75</b>

Il Dirigente  
Ing. Giorgio Brancato

Il Nucleo di Valutazione  
dott. Gaetano Migliore

