



**COMUNE DI S. STEFANO DI CAMASTRA**  
**Provincia di Messina**



**COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 187 della deliberazione

del 24.11.2020

**OGGETTO:** Approvazione Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione.

L'anno duemilaventi il giorno ventiquattro del mese di novembre alle ore 18,45 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale sono presenti:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	Re Francesco	Sindaco		X
2	Pellegrino Agostino	Vice Sindaco	X	
3	Rampulla Santo	Assessore	X	
4	Amoroso Alessandro	Assessore	X	
5	Consentino Marina	Assessore		X

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Anna A. Testagrossa.

Vista la direttiva del Sindaco prot.n.10783 del 27.10.2020 in ordine alle riunioni della Giunta Comunale.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepita con L. r. 11 dicembre 1991, n° 48;

**VISTA** la L.r. 3 dicembre 1991, n° 44;

**VISTA** la L.r. 5 luglio 1997, n° 23;

**CONSIDERATO** che sulla proposta della presente deliberazione ha espresso **parere favorevole il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;**

**VISTO il parere favorevole del responsabile di ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della l.r. 48/91 modificato dall'art. 12 della l.r. n° 30 del 23.12.2000;**

**VISTA** la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, predisposta dall'Area Economico Finanziaria su indicazione dell'Assessore al Personale, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

**PRESO ATTO** dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;

**CONDIVISI** i motivi che determinano l'emanazione dell'atto e i fini che si intendono perseguire;

**CONSIDERATA** la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;

**VISTO** l'Ordinamento EE.LL. vigente in Sicilia;

**CON VOTI** favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge;

### DELIBERA

Di approvare e fare propria l'allegata proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Alle ore 18,55 il Presidente dichiara chiusa la seduta.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 58 DEL 24.11.2020 AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PROPONENTE: ASSESSORE SU PERSONALE

Oggetto: Approvazione Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione.

**Premesso** che con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 7.5.2020, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 e segg. del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 e al fine di consentire al Sindaco l'adozione dei provvedimenti di nomina dei responsabili delle posizioni organizzative in scadenza al 20.5.2019, è stato approvato il regolamento per il conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative;

**Visto** l'art. 15 comma 2 del suddetto contratto il quale stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per tredici mensilità, per le categorie D e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per le categorie C e che ciascun ente ne stabilisce la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate;

**Rilevato** che è necessario provvedere in merito, in quanto l'Ente è tenuto ad approvare un sistema di pesatura delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti;

**Visto** l'art. 6 del regolamento per il conferimento e revoca delle posizioni organizzative il quale stabilisce che la graduazione della retribuzione di posizione- pesatura- per i titolari di P.O. è determinata dal Nucleo di valutazione, previa determinazione degli appositi parametri contrattualmente previsti;

**Vista** la proposta Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, definitivamente esitata dal Nucleo di Valutazione e trasmessa al Comune con nota in data 17.9.2020, successivamente integrata in data 3.11.2020;

**Considerato** che:

- la proposta metodologia contenente i criteri per la graduazione della retribuzione delle posizioni organizzative con nota del 10.11.2020 prot. n. 11253, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma 3 del CCNL 21.5.2018, è stata inviata alle OO.SS. e alle RSU nonché ai Capi Area per eventuali proposte e/o suggerimenti;
- nei termini stabiliti dal citato CCNL, i soggetti sindacali non hanno attivato la procedura volta al confronto sulla materia di che trattasi;
- su detti criteri generali non risultano pervenute proposte e/o suggerimenti da parte dei capi Area;

**Ritenuto** di approvare la citata Metodologia contenente i criteri di pesatura delle Posizioni organizzative così come elaborato in quanto adeguato a supportare l'applicazione del CCNL che tende al superamento della logica di uniformità dei trattamenti economici privilegiando logiche di

differenziazione fondate su elementi il più possibile obiettivi che mettano in luce la rilevanza della posizione stessa nel contesto ambientale dell'Ente;

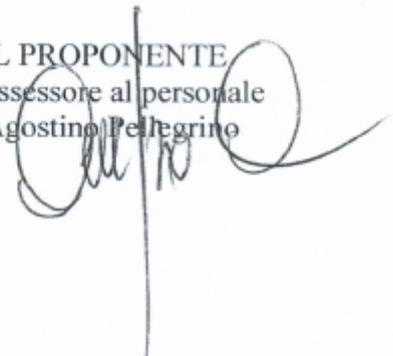
Visto il CCNL relativo al comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto il 21.5.2018;

SI PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

Per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate:

- di approvare la Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, allegata alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale, contenente i criteri di pesatura delle posizioni organizzative;
- di dare atto che le norme contenute nella predetta Metodologia superano e sostituiscono ogni diversa disposizione in contrasto con esse e contenuta in altri atti;
- di dare mandato al Nucleo di Valutazione di effettuare la graduazione delle posizioni organizzative secondo le regole previste nella richiamata Metodologia;
- di dare mandato all'ufficio di Segreteria di trasmettere la presente alle OO.SS., alla RSU e al Nucleo di valutazione nonché di effettuare la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello denominata "Disposizioni generali" – sottosezione di secondo livello denominata "Atti generali" nonché nella sottosezione di primo livello denominata "Personale" sottosezione di secondo livello denominata "Posizioni organizzative".

IL PROPONENTE  
Assessore al personale  
Agostino Pellegrino





# COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA

## PARERI PREVENTIVI

ai sensi dell'art.53 della Legge 8 Giugno 1990, n° 142 recepito dalla L.R. 11 Dicembre 1991, n°48 e s.m.i. e attestazione della copertura finanziaria

### SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 58 DEL 24/11/2020

**OGGETTO:** APPROVAZIONE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il sottoscritto Pietro Mazzeo, Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, esprime parere **favorevole**, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa e attesta, ai sensi dell'art. 183 comma 8 del D.Lgs n° 267/2000, la compatibilità con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole del patto di stabilità interno.

Data, 24.11.2020



Responsabile dell'Area  
Rag. Pietro Mazzeo

---

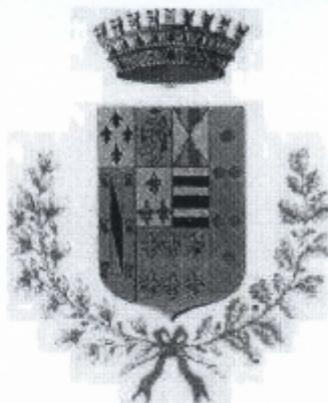
Il sottoscritto Pietro Mazzeo Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, ai sensi del regolamento comunale sui controlli interni, **ATTESTA**, che l'approvazione del presente provvedimento, **comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **FAVOREVOLE**.

Data, 24.11.2020



Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria



## **Comune di Santo Stefano di Camastra**

---

**Nucleo Indipendente di Valutazione**

*Prof. Giuseppe Pedalino*

*Avv. Giovanni Milia*

*Dr. Santino Aiello*

**Regolamento comunale per il conferimento e la revoca delle PP. OO. - Art. 6 comma 1  
(Approvato con deliberazione della G. M. n° 50 del 07/05/2019)**

## **Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione**

(Approvata con deliberazione di G.C. n. 187 del 24.11.2020)

## **Premessa**

Tutte le posizioni organizzative (PP. OO.) dell'Ente vanno "pesate".

Pertanto, le Amministrazioni locali devono procedere con la pesatura delle diverse PP. OO. tenuto conto dei vincoli di legge vigenti in materia.

Il trattamento economico accessorio spettante e le modalità di attribuzione sono previsti dalle disposizioni normative in vigore.

Ne consegue, per principio generale, che è illegittimo l'aumento finalizzato ad incrementare il trattamento economico accessorio (TEA) in godimento dei vertici dell'apparato burocratico dell'Ente.

È importante ricordare, ad ogni buon conto, che una nuova pesatura delle posizioni organizzative, che determini un aumento delle retribuzioni, è applicabile solamente a condizione che l'Ente si sia dotato di un nuovo assetto organizzativo, con mutamento, in aumento, dei compiti svolti dalla posizione organizzativa interessata.

Ovviamente, salvo eccezioni a tali indicazioni di carattere generale, occorre ricordare che un eventuale aumento di compiti, in capo ad una posizione organizzativa, determina, come conseguenza, il più delle volte, la diminuzione dei compiti assegnati ad altra posizione. Di ciò dovrà tenersi conto nella determinazione della cd. "pesatura".

La pesatura delle PP. OO. appartiene, per espressa previsione, alla competenza degli Enti. Pertanto, la relativa metodologia deve essere dettata dalla Giunta. In molte Amministrazioni tale incombenza, quanto meno come proposta, è affidata all'organismo di valutazione (NV o OIV).

Della metodologia di valutazione adottata andrà data preventiva informazione ai soggetti sindacali, tanto alle RSU che alle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto collettivo.

L'ultima parola, ad ogni buon conto, spetta all'Ente.

## **Scadenza, rinnovo e revoca dell'incarico**

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento (determinazione sindacale), senza alcuna possibilità di proroga tacita.
2. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel relativo regolamento.
4. 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 con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

## Riferimenti normativi

### Il testo unico sul pubblico impiego

l'art. 24 del decreto legislativo 165 del 30 marzo 2001, che recepisce la previsione del precedente decreto n. 29/93, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce:

"1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità, ai fini del trattamento accessorio, è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando, comunque, l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza".

### Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Unzioni Locali (21 maggio 2018)

#### Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 - Area delle posizioni organizzative - del CCNL del comparto Funzioni locali prevede:

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**:

a) lo svolgimento di **funzioni di direzione** di unità organizzative di **particolare complessità**, caratterizzate da **elevato grado di autonomia** gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di **alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad **elevata qualificazione professionale o di responsabilità**, risultanti dal curriculum.

L'Art. 15 - **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato** statuisce:

"1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è 20 attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67."

## 1 - Prescrizioni metodologiche

Prima di potere assegnare una retribuzione di posizione è necessario "pesare" le aree dell'ente locale.

Dal testo delle disposizioni normativa, si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo. Infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti;
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri";
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
  - a. la rilevanza organizzativa;
  - b. la complessità organizzativa;
  - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne;
  - d. le dimensioni economiche gestite.

Conseguentemente, ai fini della "pesatura", la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'Amministrazione di attribuire a ciascun macro-fattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre, è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'Amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

## 2 – Metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative

Il sistema di pesatura delle PP. OO. si basa su categorie generali di valutazione.

L'articolazione della pesatura della posizione viene effettuata in relazione a **4 macro-fattori**:

	<b>Incidenza max</b>
a. professionalità	24
b. livello di responsabilità	36
c. complessità delle attività assegnate	30
d. complessità tecnica, gestionale e strategicità	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>

Al fine di esplicitare l'incidenza delle su richiamate *categorie generali*, le stesse sono state dettagliate in più fattori di valutazione descritte nelle pagine seguenti.

### 3 - Il processo di pesatura delle posizioni organizzative

Il processo di pesatura/graduazione delle PP. OO. si articola, essenzialmente, in **4 fasi**:

- 1) una prima fase di analisi/rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura (finalizzata a conoscere il contenuto della posizione, attraverso la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie, che saranno riportate su apposite schede di rilevazione);
- 2) una seconda fase di valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni fattore di valutazione (ha come obiettivo la valutazione degli elementi raccolti per giungere all'attribuzione di un giudizio sintetico a ciascun fattore di valutazione, espressivo della complessità dello stesso);
- 3) una terza fase in cui si definisce il livello di complessità di ciascuno delle 4 categorie di valutazione attraverso l'aggregazione dei dati relativi ai corrispondenti fattori;
- 4) una fase finale di inserimento delle PP. OO. in diverse fasce corrispondenti ad altrettanti livelli economici, sulla base dei punteggi complessivi risultanti dall'analisi delle posizioni stesse.

#### CATEGORIE DI VALUTAZIONE:

##### **a. Professionalità e competenza (max punti 24)**

Viene, essenzialmente, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale.

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente:

- competenze generali di base non specialistiche (da 0 a 4);
- competenze specialistiche mono-disciplinari (da 5 a 8);
- competenze giuridiche e/o tecniche trasversali elevate (da 9 a 12);
- competenze/conoscenze specialistiche pluridisciplinari gestionali, tecniche e strategicità (Punti 12):
  - da 1 a 4 competenze/conoscenze di base;
  - da 5 a 8 competenze/conoscenze discrete;
  - da 9 a 12 competenze/conoscenze trasversali ed elevate.

Il punteggio varia in relazione al livello di competenze/conoscenze professionali pluridisciplinari possedute.

##### **b. Livello di responsabilità (max punti 36)**

Il grado di responsabilità, sotto il profilo organizzativo, civile, patrimoniale ed economico, viene desunto dal numero delle risorse umane assegnate, dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalle PP. OO. e dalle relative conseguenze esterne ed interne che ne scaturiscono, nonché dall'entità delle risorse finanziarie assegnate e gestite.

Tale funzione si compone di **3 fattori valutativi** così definiti:

**Livello di responsabilità:**

Responsabilità organizzativa (personale assegnato)	Punti 12
Responsabilità giuridica (grado e rischio)	Punti 12
Responsabilità economica (risorse finanziarie assegnate)	Punti 12

**Responsabilità organizzativa - Assegnazione personale (n° risorse)**

Ridotto numero di risorse umane assegnate	Punti da 0 a 4
Medio numero di risorse umane assegnate	Punti da 5 a 8
Significativo/consistente numero di risorse umane assegnate	Punti da 9 a 12

**Numero dipendenti (max punti 12)**

Nella determinazione del peso si terrà conto del rapporto tra numero di dipendenti assegnati alla posizione e numero complessivo di dipendenti dell'ente:

<b>A</b>	<b>B</b>	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	$B/A \times 100$

**Responsabilità giuridica (grado e rischio correlato alla posizione)**

Ridotto rischio di esposizione verso la Magistratura (ordinaria e contabile)	Punti da 0 a 4
Medio rischio di esposizione verso la Magistratura (ordinaria e contabile)	Punti da 5 a 8
Alto rischio di esposizione verso la Magistratura (ordinaria e contabile)	Punti da 9 a 12

**Responsabilità economica (risorse finanziarie assegnate sia in entrata che in uscita)**

Entità budget assegnato - Ridotto	Punti da 0 a 4
Entità budget assegnato - Medio	Punti da 5 a 8
Entità budget assegnato - Consistente/Rilevante	Punti da 9 a 12

Consistenza delle risorse affidate: con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrate e spesa), direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.

Per ciascuna delle voci si terrà conto del valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziare dall'intero ente e le somme stanziare direttamente riferibili alla posizione.

**c. Complessità delle attività assegnate ed espletate (max 30 punti)**

La responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate, che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre, è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

**Articolazione delle attività espletate**

Ridotto numero di Servizi gestiti e di relazioni procedurali o di processo con altri settori dell'Ente	Punti da 0 a 3
Medio numero di Servizi gestiti e di relazioni procedurali o di processo con altre Amministrazioni e soggetti esterni all'Ente	Punti da 4 a 7
Consistente/Significativo numero di Servizi gestiti e loro complessità	Punti da 8 a 10

**Numero dei servizi (max punti 10)**

Il peso ricavato si determina in misura percentuale dal numero di servizi, individuati nel Modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'ente:

<b>A</b>	<b>B</b>	
n. servizi dell'Ente	n. servizi della posizione	$B/A \times 100$

**Valutazione ed entità Relazioni interne - Complessità delle dinamiche relazionali**

Standard inerenti al procedimento o processo	Punti da 0 a 3
Significatività relazioni collaborative con le altre PP. OO. finalizzate alla risoluzione di problematiche complesse (inter-settoriali)	Punti da 4 a 7
Significatività relazioni propositive nelle quali la P.O. interessata interviene attivamente sia con le altre PP. OO. che con l'Organo politico	Punti da 8 a 10

**Valutazione ed entità Relazioni esterne**

Standard inerenti al procedimento o processo	Punti da 0 a 3
Significatività relazioni collaborative finalizzate alla risoluzione di problematiche particolarmente complesse	Punti da 4 a 7
Significatività relazioni propositive nelle quali la P.O. interviene con un ruolo rilevante/apprezzabile ruolo attivo	Punti da 8 a 10

Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne ed esterne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura, da un lato il quoziente della rilevanza infra-organizzativa della posizione, con riguardo al grado di trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni, ma anche la rilevanza esterna della posizione ovvero l'impatto e l'incidenza sulla popolazione.

**d. Complessità tecnica, gestionale e strategicità (max 10 punti)**

Tale dimensione viene così articolata:

**Strategicità ed immagine**

Attività caratterizzata da un contenuto grado di strategicità	Punti da 0 a 3
Attività caratterizzata da un medio grado di strategicità	Punti da 4 a 7
Attività caratterizzata da un elevato grado di strategicità	Punti da 8 a 10

In tale ambito assumono rilevanza la complessità e la dimensione dei compiti affidati, attraverso i quali si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabili dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. In tale fattore rientra anche l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione e la sua strategicità in rapporto alle altre posizioni.

#### 4 - Fasce retributive delle PP. OO.

### Fasce di retribuzione delle posizioni

La determinazione del valore economico spettante a ciascuna posizione organizzativa è effettuata tenuto conto del punteggio complessivamente ottenuto sulla base della sommatoria dei punteggi attribuiti relativamente ai parametri caratterizzanti le posizioni considerate, per come risultante dalla cosiddetta scheda di pesatura (vedi Allegato).

Quindi, al punteggio complessivamente ottenuto da ciascuna posizione interessata, nel caso in cui la disponibilità del Fondo per il trattamento accessorio (FTA) lo consenta, verrà attribuito il valore economico annuo nella misura prevista dal C.C.N.L. di comparto, provvedendo ad applicare il punteggio ottenuto, in termini percentuali, al valore dell'indennità massima pari ad € 16.000,00/9.500,00.

Si riporta, ai fini di una più intellegibile comprensione, la seguente esemplificazione:

- Graduazione di un dipendente di categoria D = 90
- Indennità assegnata = € 16.000,00 x 0,80 = 14.400,00

Nella eventualità di incapienza o di limitazioni normative del Fondo destinato alle indennità di posizione, in relazione ai valori previsti dal relativo C.C.N.L., il punteggio come sopra determinato sarà parametrato alle effettive disponibilità secondo le seguenti modalità:

**FDIP** = Fondo disponibile per le indennità di posizione

**VP** = Valore punto attribuito

**P** = Punteggio attribuito/ottenuto dalle singole Aree interessate

**SP** = Somma dei punteggi riportati dalle singole Aree

**IPA** = Indennità di Posizione attribuibile

**FDIP/SP** = Fondo disponibile per l'indennità di posizione/Somma complessiva dei punteggi riportati dalle singole Aree

**VP x P = IP**

**Nota:** nella eventualità di graduazioni riferite a diverse categorie contrattuali e, quindi, a diversi massimali di riferimento, è necessario effettuare, preventivamente, la conversione proporzionale del punteggio ottenuto facendo riferimento al seguente coefficiente:

$$9.500,00/16.000,00= 0,594$$

Nella eventualità in cui, dall'applicazione della formula sopra individuata, si determini un importo maggiore a quello massimo previsto dal vigente contratto, questo dovrà ridursi alla misura massima prevista.

Come ovvio, la pesatura delle PP. OO. andrà, nel tempo, aggiornata ed eventualmente rideterminata qualora si verifichino sostanziali variazioni nella struttura organizzativa dell'Ente e/o variazioni dei parametri di valutazione.

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

(DA ADEGUARE ALLE DISPONIBILITA' DELL'ENTE)

	Fascia	Retribuzione
1	fino a 60	
2	da 61 a 65	
3	Da 66 a 70	
4	Da 71 a 75	
5	da 76 a 80	
6	Da 81 a 85	
7	Da 86 a 90	
8	Da 91 a 95	
9	Da 96 a 100	

*Il Nucleo di Valutazione*

*F.to Prof. Giuseppe Pedalino*

*F.to Avv. Giovanni Milia*

**COMUNE DI SANTO STEFANO DI CAMASTRA**  
*Città Metropolitana di Messina*

ALLEGATO A - SCHEDA DI PESATURA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE      Data \_\_\_\_\_

POSIZIONE/SETTORE: \_\_\_\_\_

Categoria	Fattore di valutazione	Indicatore	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito		
<b>Professionalità e competenza</b> (massimo 24 pt.)	Grado conoscenze tecnico giuridiche richieste	Standard	0-4			
		Riferite a più ambiti	5-8			
		Elevate/Rilevanti	9-12			
	Grado di conoscenze gestionali e organizzative	Standard	0-4			
		Medie	5-8			
		Elevate/Rilevanti	9-12			
<b>Livelli di responsabilità</b> (massimo 36 pt.)	Responsabilità Organizzativa (Personale gestito)	Ridotto numero di personale	0-4			
		Medio numero di personale	5-8			
		Consistente numero di personale	9-12			
	Responsabilità giuridica (grado e rischio)	Responsabilità prevalente verso l'interno	0-4			
		Responsabilità esterna media	5-8			
		Responsabilità esterna con alta esposizione	9-12			
	Responsabilità economica - Risorse assegnate/gestite	Ridotte	0-4			
		Medie	5-8			
		Elevate	9-12			
	<b>Complessità delle attività assegnate ed espletate</b> (massimo 30 pt.)	Articolazione delle attività (numero servizi)	Ridotta		0-3	
			Media		4-7	
			Consistente		8-10	
Complessità relazioni interne		Standard	0-3			
		Medie	4-7			
		Elevate/Rilevanti	8-10			
Complessità relazione esterne		Standard	0-3			
		Medie	4-7			
		Elevate/Rilevanti	8-10			
<b>Complessità tecnica, gestionale e</b>		Ruolo strategico dell'attività svolta e	Standard	0-3		
			Apprezzabile	4-7		

Metodologia di pesatura delle posizioni

<b>strategicità</b> (massimo 10 pt.)	grado di supporto all'organo politico	Elevate/Rilevanti	8-10	
<b>TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO</b>				

## Proposta Metodologica di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione

### Scheda tecnica integrativa (ALLEGATO B)

La proposta di pesatura delle Posizioni Organizzative, relativamente al **livello di responsabilità**, redatta nel rispetto delle indicazioni di cui al Regolamento comunale per il conferimento e la revoca delle PP. OO. - Art. 6, comma 1, approvato con Deliberazione della G. M. n° 50 del 07 maggio 2019, viene integrato con le seguenti ulteriori specificazioni:

1. Responsabilità organizzativa - Assegnazione personale alle Aree (n° risorse umane);
2. Responsabilità giuridica (grado e rischio);
3. Responsabilità economica - Assegnazione Budget (risorse finanziarie assegnate).

Per ciascuno dei criteri sopra riportato, sono identificati i punteggi massimi attribuibili ai fini della pesatura.

I richiamati criteri vengono sviluppati nei termini che seguono:

**Numero dipendenti:** Punteggio massimo 12

INDICATORE	PESATURA
Sino a 4 dipendenti	Max punti 4
Da 5 a 8 dipendenti	Da 5 a 8 punti
Oltre 8 dipendenti	Da 9 a 12 punti

**Responsabilità giuridica (grado di rischio correlato alla posizione):** Punteggio massimo 12

INDICATORE	PESATURA
Fino a 20 atti	Max punti 4
Da 21 a 40 atti	Da 5 a 8 punti
Oltre 40 atti	Da 9 a 12 punti

**Responsabilità economica - Risorse finanziarie assegnate - (BUBGET in Entrata e in Uscita):** Punteggio massimo 12

INDICATORE	PESATURA
Fino ad € 200.000,00	Max punti 4
Da € 200.000,00 a € 1.000.000,00	Da 5 a 8 punti
Oltre € 1.000.000,00	Da 9 a 12 punti

#### Il Nucleo di Valutazione

F.to Prof. Giuseppe Pedalino

F.to Avv. Giovanni Milia

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

IL PRESIDENTE  
F.to: Pellegrino

L'ASSESSORE ANZIANO  
F.to: Rampulla

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to: Testagrossa

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione è copia conforme all'originale ed è pubblicata all'Albo Pretorio il 26-11-2020

Li, 26-11-2020



IL SEGRETARIO GENERALE  
D.ssa Anna A. Testagrossa

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

- è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 16 della L.R. 3/12/1991 n.44;
- è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE  
D.ssa Anna A. Testagrossa

---

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ come previsto dall'art.11 L.R n.44/91, giusta attestazione del messo comunale;

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE  
D.ssa Anna A. Testagrossa