



# COMUNE DI ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA

Provincia di Teramo

## Copia Deliberazione della Giunta Comunale

**N. 71**

**Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.**

**DEL 14/06/2019**

L'anno *DUEMILADICIANNOVE* , il giorno *QUATTORDICI* , del mese di *GIUGNO* , alle ore *13:40* in Isola del Gran Sasso d'Italia e nell'Ufficio Comunale, previo invito, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
DI MARCO ROBERTO	SINDACO	X	
MARIANO STEFANO	ASSESSORE		X
DI GIANCAMILLO MASSIMO	ASSESSORE	X	
FRANCIA AMELIDE	ASSESSORE	X	
ARDIZZI VALENTINA	ASSESSORE		X

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97 del D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dr. **DI EUGENIO LUCA**

Assume la Presidenza il Sig. **DI MARCO ROBERTO** , il quale, constatata la legalità dell'adunanza, invita i componenti alla trattazione della pratica in oggetto;

### LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto, prioritariamente, che sulla proposta della presente deliberazione, sono stati espressi i pareri ai sensi dell'art. 49 - comma 1 - del D.Lgs. n. 267/2000;

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- In data 21.5.2018 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali il cui art. 14, comma 1, stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti previa determinazione di criteri generali da parte degli enti mentre l'art. 13, comma 3, prevede che gli incarichi già conferiti sotto la precedente disciplina o ancora in atto proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del nuovo CCNL;
- l'art. 15 del citato CCNL ha modificato i valori minimi e massimi entro i quali graduare la retribuzione di posizione già a suo tempo fissati dagli artt. 10 e 11 del CCNL 31.3.199;
- l'art. 15 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi che individua i criteri e le modalità di attribuzione delle Posizioni Organizzative ed in particolare il comma 1 del medesimo articolo stabilisce che l'indennità di posizione organizzativa determinata nel rispetto degli importi contrattualmente stabiliti e sulla base di criteri predeterminati;

RITENUTO pertanto necessario, in applicazione del citato CCNL 21 maggio 2018, approvare un Regolamento sulla metodologia di valutazione ai fini della graduazione delle posizioni organizzative, in modo da consentire al Comune di Isola del Gran Sasso d'Italia, di poter adeguare le posizioni organizzative in essere alla nuova disciplina contrattuale;

CONSIDERATO che allo scopo è stato elaborato uno schema di Regolamento disciplinante la materia in argomento adeguato ai principi contenuti nel vigente CCNL 21 maggio 2018;

DATO ATTO che il predetto Regolamento, con nota prot. n. 3949 del 24 maggio, è stato oggetto di informativa sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e) del medesimo CCNL 21.5.2018 ai fini dell'attivazione dell'eventuale istituto contrattuale del confronto;

CHIARITO che entro i termini previsti, la UIL FP – Segreteria Provinciale di Teramo – ha chiesto l'apertura del tavolo di confronto sindacale;

DATO ATTO che in data 4.6.2019 si è tenuta la riunione tra le OO.SS. e la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Isola del Gran Sasso;

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 70 del 14.6.2019 con cui si approvava il Verbale Sindacale

del 4.6.2019;

RITENUTO dover approvare il Regolamento sulla metodologia di valutazione ai fini della graduazione delle posizioni organizzative, allegato "A", come modificato ed integrato in sede di confronto sindacale del 4.6.2019, composto di n. 5 pagine;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000.

Visto il D.Lgs. n. 165/2001.

Visto lo statuto comunale.

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Visto il parere del Revisore dei Conti prot. n. 4231 del 3.6.2019

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali.

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti unanimi favorevoli, legalmente espressi;

#### **DELIBERA**

- 1) DI APPROVARE la premessa parte integrante e sostanziale della presente delibera e quale motivazione ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n. 241/1990;
- 2) DI APPROVARE, per le motivazioni in premessa e qui richiamate, in esecuzione del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 21.5.2018, il Regolamento sulla metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, composto di n. 5 (cinque) pagine, nel testo che qui si allega per farne parte integrante e sostanziale della presente delibera;
- 3) DI DARE ATTO che il Regolamento di cui al presente provvedimento, entra in vigore con l'esecutività della presente deliberazione e da tale data abroga e sostituisce i precedenti regolamenti/provvedimenti dell'Ente con lo stesso incompatibili;
- 4) DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle OO.SS., alla R.S.U. ed ai Responsabili di Area;
- 5) DI DICHIARARE, con separata votazione con voti favorevoli unanimi legalmente espressi, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.Lgs. n. 267/2000.

VISTA LA PROPOSTA 333  
SONO STATI ESPRESSE I SEGUENTI PARERI  
ART.49 - COMMA 1 - D.LGS. N.267/2000  
**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

VISTO: Si esprime, in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** dell'atto il seguente parere:

**FAVOREVOLE**

Isola del Gran Sasso, il 14/06/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to MARANO SILVANA

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

VISTO: Si esprime, in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE** dell'atto il seguente parere:

**FAVOREVOLE**

Isola del Gran Sasso, il 14/06/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to MARANO SILVANA

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DI EUGENIO LUCA



IL SINDACO

F.to DI MARCO ROBERTO

ATTESTA

- Che la presente deliberazione:
- viene affissa all'albo pretorio il giorno 22/7/2019 (N. 468 Reg. Pubbl.) e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi (art. 124 D.L.vo 267 del 18.8.2000);
  - è stata trasmessa con elenco n. 5638 in data 22/7/2019 ai capigruppo consiliari (art. 125 D.L.vo 267 del 18.8.2000);
  - E' copia conforme all'originale esistente presso l'ufficio, ai sensi dell'Art. 18 del D.P.R. 28/12/2000.
- Dalla Residenza comunale, li 22/7/2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:
- E' divenuta esecutiva il giorno 14/6/2019
  - ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000;
  - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Dalla Residenza comunale, li 22/7/2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



COMUNE DI ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA

## **REGOLAMENTO**

**SULLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA GRADUAZIONE DELLA  
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

## **Riferimenti normativi**

### **Il testo unico sul pubblico impiego**

l'art. 24 del decreto legislativo 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 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.

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.

### **Il contratto collettivo nazionale**

L'articolo 13 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.

### **Prescrizioni metodologiche**

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. Rilevanza organizzativa
  - b. la complessità organizzativa
  - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
  - d. dimensioni economiche gestite

All'interno dei suddetti parametri la metodologia per la pesatura si articola in vari fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'Amministrazione di attribuire a ciascun parametro un peso in ragione del proprio modello organizzativo.

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.

E' competenza del Nucleo di Valutazione e/o Segretario Comunale l'attribuzione dei punteggi per la graduazione delle posizioni organizzative.

**Articolazione della pesatura della posizione in relazione ai 4 parametri:**

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	30
c. responsabilità e complessità gestionale	35
d. dimensione economica	20
totale	100

**A) Rilevanza organizzativa (max puntò 15)**

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

**rilascio di pareri (da 0 a 5)**

in nessun caso: 0

occasionalmente: 3

frequentemente: 5

**predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)**

in nessun caso: 0

occasionalmente: 3

frequentemente: 5

**■ effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)**

in nessun caso: 0

occasionalmente: 3

frequentemente: 5

**B) Funzione di direzione (max punti 30)**

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

**Professionalità**

La posizione richiede abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 7
La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 5
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 3

**Ampiezza ed eterogeneità**

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà	Punti da 9 a 10
Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee	Punti 5 a 8
Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale	Punti da 1 a 4

**Numero dipendenti (max punti 10)**

Il peso viene ricavato in base al numero di dipendenti assegnati alla posizione così definiti:

Fin a 3: 7 punti

Da 4 a 5: 8 punti

Oltre 6: 10 punti

**C) Responsabilità e complessità gestionale (max 35 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:

vicesegretario	15 punti		
	Occasionalmente (3 punti)	Frequentemente (5)	Prevalentemente (7)
Rilascio di autorizzazioni			
Amministrazione del patrimonio			
Attività di controllo all'esterno dell'ente			
Erogazione di contributi			
Produzione di servizi a domanda			
Gestione del contenzioso			
Attività di progettazione			
Relazioni con imprese o professionisti			
Attività di regolamentazione			
Relazioni con il pubblico			
Attività di tipo sanzionatorio			
Attività contrattuale			
Gestione delle entrate			
Rappresentanza in giudizio			
Presidio del territorio			
Rapporto con organi giudiziari			
Emissione di ordinanze			
Trattamento di dati personali			
Attività di verifica sulle partecipate			
Attività di prevenzione della corruzione			
Pubblicazione di atti e informazioni sul sito			
Gestione dell'accesso agli atti			

**D) Dimensione economica (max 20 punti)**

Tale dimensione viene calcolata come segue:

Viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni

**Fino a da 100.000: punti 5**

**da 100.001 a 500.000: punti 10**



**da 500.001 a 1.000.000: punti 12**

**da 1.000.001 a 2.000.000: punti 14**

**da 2.000.001 a 3.000.000: punti 16**

**Oltre 3.000.001 : punti 20**

## Fasce di retribuzione delle posizioni

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

	Fascia	Retribuzione
1	fino a 40	5.200,00
2	da 41 a 51	5.300,00
3	da 52 a 60	6.000,00
4	da 61 a 65	6.500,00
5	da 66 a 76	8.500,00
6	da 77 a 85	12.610,00
7	da 86 a 90	14.000,00
8	da 90 a 100	16.000,00