



Il sottoscritto Avv. Antonino Maria Fortuna, in qualità di Segretario Generale, avanza alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, avente oggetto:

**APPROVAZIONE GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO SPETTANTI AL PERSONALE DIPENDENTE INCARICATO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI DI DIREZIONE DI U.O. CON ASSUNZIONE DIRETTA DI ELEVATA RESPONSABILITA' DI PRODOTTO E DI RISULTATO**

PREMESSO che l'articolo 13 del C.C.N.L. Enti Locali stipulato in data 21/05/2018, riprendendo il precedente art. 8 del C.C.N.L. Enti Locali stipulato in data 31.03.1999, consente di conferire incarichi per PP.OO., cioè posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;

CHE ai sensi dell'art 17, comma 1, del medesimo CCNL, nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative;

CHE tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14 CCNL Funzioni Locali, salvo il disposto di cui all'art. 17, comma 3 CCNL 21/05/2018, il quale in deroga a quanto previsto dall'art.13, comma 2 del medesimo CCNL, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, consente, in via eccezionale e temporanea, di conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018 le Amministrazioni del comparto Funzioni Locali sono state chiamate a rivedere l'assetto dell'area delle posizioni organizzative;

RICHIAMATA la deliberazione di G.M. n. 65 del 16/05/2019 di approvazione del Regolamento che disciplina, ai sensi degli artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018, l'area delle Posizioni Organizzative e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca;

ATTESO che le posizioni organizzative sono istituite e/o modificate con provvedimento di Giunta Municipale, su proposta del Segretario Generale tenuto conto:

- a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
- c) della necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente;

CHE l'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle direttive impartite dall'Amministrazione le seguenti funzioni:

- a. *gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*
- b. *gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
- c. *gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,*

d. *responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, laddove non individuato espressamente diverso responsabile del procedimento;*

RILEVATO che il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, salvo quanto normato dall'art. 18 del medesimo CCNL 21/05/2018;

CHE le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione nazionale e decentrata;

DATO ATTO che ai fini della individuazione delle risorse finanziarie necessarie la Giunta terrà conto:

- del numero delle unità di risorse umane assegnato a ciascun Settore;
- delle risorse finanziarie gestite da ciascun Settore;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- delle linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n.157 del 10/08/2017 modificata con successivi atti deliberativi della Giunta Municipale n. 178 del 31/08/2017, n.199 del 27/09/2017, 32 del 13/02/2018, 46 del 09/03/2018, 215 del 14/09/2018, 282 del 30/10/2018 e la 76 del 29/05/2019, con i quali questa Amministrazione Comunale ha provveduto a rimodulare la struttura organizzativa e l'organigramma e funzionigramma dell'Ente, individuando le aree delle posizioni organizzative;

DATO ATTO dell'avvio della procedura di selezione comparativa interna per il conferimento delle PP.OO. giusto decreto sindacale n. 12 del 30/05/2019 e successivo decreto n.13 pari data di differimento del termine di presentazione delle domande di partecipazioni, oramai scaduto al 04/06/2019 – ore 18,00;

VISTO l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che altresì prevede *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016..... omissis;*

VISTO il D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12, che all'art. 11bis, comma 2, testualmente prevede *“2. Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già' attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”.*

RICHIAMATA altresì la deliberazione 22 maggio 2019, n. 219/2019/PAR della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia;

RILEVATO che l'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 dispone l'invarianza della spesa al 2016 relativa al trattamento accessorio del personale, comprensiva anche dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

CHE, altresì, l'articolo 11 bis, comma 2, del D.L. 135/2018 consente una deroga alla disposizione sopra citata, per i comuni privi di dirigenza, disponendo che l'invarianza della spesa non si applica alle indennità dei titolari di posizioni organizzative, di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL relativo al comparto funzioni locali, limitatamente alla differenza tra gli importi già attribuiti alla data di entrata in vigore del contratto (21 maggio 2018) e l'eventuale maggior valore attribuito successivamente alle posizioni già esistenti, ai sensi dell'art. 15 del CCNL in parola;

CHE come evidenziato dai magistrati contabili, il differenziale da escludere dal computo di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 è soltanto la maggiorazione delle indennità attribuite alle posizioni organizzative già in servizio al momento dell'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale e che tale maggiorazione deve, in ogni caso, essere contenuta nei limiti di spesa per il personale, prevista dai commi 557 quater e 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006;

RICHIAMATA la deliberazione C.C. n. 25 del 18/04/2019, resa immediatamente esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019/2021 e documenti allegati;

DATO ATTO CHE la spesa complessiva per le indennità di posizione e di risultato istituite dall'ente alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 ammonta a complessivi € 82.111,97 e che l'indennità di risultato risultava fissata al 20% del valore dell' indennità di posizione;

ATTESO che la delibera di G.M. n. 35 del 30/04/2019 avente ad oggetto " Ricognizione delle condizioni annuali di soprannumero e di eccedenza di personale 2019. Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021." indica la capacità assunzionale del triennio 2019/2021 e per ciascuna annualità del Comune di Melilli, determinata ai sensi di legge, sulla base di percentuali della spesa del personale cessato nell'anno precedente, e dei resti non utilizzati delle capacità dell'ultimo triennio;

DATO ATTO che, per l'anno 2019, la capacità assunzionale del Comune di Melilli è pari ad €225.529,83 ridotta ad € 216.630,37 per blocco capacità assunzionali 2016 , che al netto della quota di risorse da utilizzare pari ad €97.851,12 per le assunzioni a tempo indeterminato programmate per il corrente anno, si riduce ad € 118.779,25;

RICHIAMATO il verbale n. 18 del 04/06/2019 trasmesso dal Presidente del Nucleo di Valutazione, giusta nota prot . n. 12464 del 05/06/2019, contenente le risultanze della graduazione assegnata a ciascuna delle PP.OO. dell'Ente, secondo il sistema di pesatura previsto dal regolamento, giuste schede di valutazione allegate al medesimo verbale nonché proposta di budget complessivo di spesa per le posizioni organizzative pari ad € 136.400,00, comprensivo dell'indennità di posizione e di risultato, pari quest'ultima al 25% dell'indennità di posizione;

RITENUTO necessario da parte della Giunta Municipale provvedere a stabilire l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area di PP.OO. da corrispondersi, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, nell'ambito delle soglie minime e massime previste dal CCNL 21/05/2018 di € 5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità per il personale dipendente di Cat. D incaricato di P.O. e di €3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, per il personale dipendente di Cat. C, eccezionalmente e temporaneamente incaricato di P.O. ex art. 17, comma 3 CCNL 21/05/2018;

RITENUTO, altresì, necessario nel caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di titolare della P.O., stabilire al 25% la misura in percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista oggetto dell'incarico ad interim, ove lo stesso verrà assegnato ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito l'ulteriore importo;

RILEVATO che, per ciascun anno solare, per i dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa saranno compilate, seguendo il sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, apposite schede di valutazione (tabella "Allegato C") riportanti i risultati delle attività svolte;

CHE la valutazione positiva darà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fissata fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, che verrà attribuita e graduata secondo il punteggio di valutazione di risultato in 100simi che ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa conseguirà, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti);

RITENUTO, pertanto, dover stabilire, a conferma, al 25% la misura in percentuale del valore economico della retribuzione di risultato spettante al personale dipendente in ragione dei risultati raggiunti e del relativo punteggio conseguito;

DATO ATTO che le risultanze delle operazioni di graduazione sono state finalizzate alla determinazione della graduazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sopraindicati;

RITENUTO di procedere all'approvazione della graduazione delle posizioni organizzative così come proposta dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale dell'Ente giusto verbale n. 18 del 04/06/2019, trasmesso con nota prot. n.12464 del 05/06/2019,definita e attraverso l'applicazione della metodologia (Allegato B) al suddetto regolamento, sulla base della consistenza delle risorse umane e finanziarie, della capacità del "problem solving", dell'impatto che l'attività gestita rileva rispetto alle strategie dell'Amministrazione nonché della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne;

RITENUTO pertanto di provvedere in merito;

VISTO il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Melilli;

VISTI i vigenti CC.CC.NN.LL. Comparto Regioni – Enti Locali;

VISTO il vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

VISTO il parere di regolarità tecnica rilasciato dal Segretario Generale

VISTO il parere di regolarità contabile rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Tutto ciò premesso;

## **PROPONE**

La premessa narrativa è parte integrante del presente atto.

DI STABILIRE l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area di PP.OO. da corrisponderci, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, nell'ambito delle soglie minime e massime previste dal CCNL 21/05/2018 di €5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità per il personale dipendente di Cat. D incaricato di P.O. e di €3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, per il personale dipendente di Cat. C, eccezionalmente e

temporaneamente incaricato di P.O. ex art. 17, comma 3 CCNL 21/05/2018, come seguito indicato:

- per le posizioni organizzative conferite al personale dipendente appartenente alla Categoria D i valori annui lordi per 13 mensilità sono definiti rapportando proporzionalmente al valore massimo il punteggio di pesatura conseguito sulla base della graduazione di ciascuna posizione e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

da punti 34 a punti 55: da € 5.440,00 a € 8.800,00

da punti 56 a punti 75: da € 8.960,00 a € 12.000,00

da punti 76 a punti 90: da € 12.160,00 a € 14.400,00

da punti 91 a punti 100: da € 14.560,00 a € 16.000,00

- per le posizioni organizzative conferite al personale dipendente appartenente alla Categoria C i valori annui lordi per 13 mensilità sono definiti rapportando proporzionalmente al valore massimo il punteggio di pesatura conseguito sulla base della graduazione di ciascuna posizione e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

da punti 34 a punti 55: da € 3.230,00 a € 5.250,00

da punti 56 a punti 75: da € 5.320,00 a € 7.125,00

da punti 76 a punti 90: da € 7.220,00 a € 8.550,00

da punti 91 a punti 100: da € 8.645,00 a € 9.500,00

DI APPROVARE la graduazione delle posizioni organizzative così come proposta dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale dell'Ente giusto verbale n. 18 del 04/06/2019, trasmesso con nota prot. n.12464 del 05/06/2019,definita e attraverso l'applicazione della metodologia (Allegato B) al suddetto regolamento, sulla base della consistenza delle risorse umane e finanziarie, della capacità del "*problem solving*", dell'impatto che l'attività gestita rileva rispetto alle strategie dell'Amministrazione nonché della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, giuste schede di valutazione delle nove posizioni organizzative allegate alla presente quale parte integrante e sostanziale;

DI DETERMINARE la spesa teorica complessiva per la corresponsione dell'indennità di posizione, così come risultante dalla superiore graduazione, in €109.120,00

DI STABILIRE al 25%, la misura in percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista oggetto dell'incarico ad interim, ove lo stesso verrà assegnato ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito l'ulteriore importo;

DI STABILIRE che la valutazione positiva raggiunta, che darà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato sia fissata fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita pari ad un a spesa complessiva di € 27.280,00, graduata secondo il punteggio di valutazione di risultato in 100simi che ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa conseguirà, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), è così determinata :

- - Da 60 a 70 punti = 10% della posizione

- - Da 71 a 80 punti = 15% della posizione

- - Da 81 a 90 punti = 20% della posizione

- -Da 91 a 100 punti = 25% della posizione

DI DARE ATTO che la spesa derivante dal presente provvedimento risulta stanziata nel Bilancio di previsione 2019/2021 e da imputare ai capitoli accesi, missione 1 - programma 2 - titolo 1, per la retribuzione del personale, previo storno di € 14.900,00 dal cap. 2800 F. di R.;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle R.S.U. ed OO.SS;

DI PUBBLICARE il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente- Sezione Amministrazione Trasparente”;

DI PROPORRE l'adozione dell'immediata esecutività del presente provvedimento ai sensi dell'art.12 della L.R. n.44/96.

Il Responsabile del Servizio  
Avv.to FORTUNA ANTONINO MARIA

---

### **E LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la superiore proposta;

Visto:

- il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000;
- Viste le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

di approvare la superiore proposta meglio descritta nella parte pregressa del presente provvedimento.

Successivamente:

riconosciuta la sussistenza degli estremi d'urgenza;

visto l'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000;

Procedutosi alla seguente votazione resa ai sensi di legge:

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs.18/08/00, n. 267.



# **COMUNE DI MELILLI**

Provincia di Siracusa

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

**II VICE SINDACO**

*F.to CORRADINO  
GIUSEPPE*

**L'ASSESSORE ANZIANO**

*F.to MILITTI GIUSEPPE*

**II SEGRETARIO COMUNALE**

*F.to Avv.to FORTUNA ANTONINO MARIA*

---

**CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N. 1845**

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 13-06-2019 al 28-06-2019 registrata al n. 1845  
Reg. pubblicazioni

Dalla Residenza Municipale, li 29-06-2019

SI DISPONE LA PUBBLICAZIONE

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*F.to Avv.to FORTUNA ANTONINO MARIA*

**IL MESSO COMUNALE**

---

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N. 1845**

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 13-06-2019 al 28-06-2019 e che non sono  
pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li 13-06-2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*F.to Avv.to FORTUNA ANTONINO MARIA*

**IL MESSO COMUNALE**

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data 24-06-2019

- Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art.12 L.R. n.44/91;

Melilli, li 25-06-2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*F.to Avv.to FORTUNA ANTONINO MARIA*





# COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

Ufficio: SEGRETARIO

Assessorato:

**PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE DEL 06-06-2019 N.110**

**Oggetto: APPROVAZIONE GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO SPETTANTI AL PERSONALE DIPENDENTE INCARICATO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI DI DIREZIONE DI U.O. CON ASSUNZIONE DIRETTA DI ELEVATA RESPONSABILITA' DI PRODOTTO E DI RISULTATO.**

**PARERE:** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA  
FAVOREVOLE

Il Responsabile del servizio interessato  
FORTUNA ANTONINO MARIA

**PARERE:** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE *favorevole*

Direttore Uffici Finanziari  
MARCHICA ENZA

Il sottoscritto Avv. Antonino Maria Fortuna, in qualità di Segretario Generale, avanza alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, avente oggetto:

**APPROVAZIONE GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO SPETTANTI AL PERSONALE DIPENDENTE INCARICATO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI DI DIREZIONE DI U.O. CON ASSUNZIONE DIRETTA DI ELEVATA RESPONSABILITA' DI PRODOTTO E DI RISULTATO**

PREMESSO che l'articolo 13 del C.C.N.L. Enti Locali stipulato in data 21/05/2018, riprendendo il precedente art. 8 del C.C.N.L. Enti Locali stipulato in data 31.03.1999, consente di conferire incarichi per PP.OO., cioè posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;

CHE ai sensi dell'art 17, comma 1, del medesimo CCNL, nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative;

CHE tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14 CCNL Funzioni Locali, salvo il disposto di cui all'art. 17, comma 3 CCNL 21/05/2018, il quale in deroga a quanto previsto dall'art.13, comma 2 del medesimo CCNL, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, consente, in via eccezionale e temporanea, di conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018 le Amministrazioni del comparto Funzioni Locali sono state chiamate a rivedere l'assetto dell'area delle posizioni organizzative;

RICHIAMATA la deliberazione di G.M. n. 65 del 16/05/2019 di approvazione del Regolamento che disciplina, ai sensi degli artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018, l'area delle Posizioni Organizzative e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca;

ATTESO che le posizioni organizzative sono istituite e/o modificate con provvedimento di Giunta Municipale, su proposta del Segretario Generale tenuto conto:

- a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
- c) della necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente;

CHE l'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle direttive impartite dall'Amministrazione le seguenti funzioni:

- a. *gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*
- b. *gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
- c. *gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,*

d. *responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, laddove non individuato espressamente diverso responsabile del procedimento;*

RILEVATO che il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, salvo quanto normato dall'art. 18 del medesimo CCNL 21/05/2018;

CHE le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione nazionale e decentrata;

DATO ATTO che ai fini della individuazione delle risorse finanziarie necessarie la Giunta terrà conto:

- del numero delle unità di risorse umane assegnato a ciascun Settore;
- delle risorse finanziarie gestite da ciascun Settore;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- delle linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n.157 del 10/08/2017 modificata con successivi atti deliberativi della Giunta Municipale n. 178 del 31/08/2017, n.199 del 27/09/2017, 32 del 13/02/2018, 46 del 09/03/2018, 215 del 14/09/2018, 282 del 30/10/2018 e la 76 del 29/05/2019, con i quali questa Amministrazione Comunale ha provveduto a rimodulare la struttura organizzativa e l'organigramma e funzionigramma dell'Ente, individuando le aree delle posizioni organizzative;

DATO ATTO dell'avvio della procedura di selezione comparativa interna per il conferimento delle PP.OO. giusto decreto sindacale n. 12 del 30/05/2019 e successivo decreto n.13 pari data di differimento del termine di presentazione delle domande di partecipazioni, oramai scaduto al 04/06/2019 – ore 18,00;

VISTO l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che altresì prevede *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016..... omissis;*

VISTO il D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12, che all'art. 11bis, comma 2, testualmente prevede *“2. Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già' attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”.*

RICHIAMATA altresì la deliberazione 22 maggio 2019, n. 219/2019/PAR della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia;

RILEVATO che l'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 dispone l'invarianza della spesa al 2016 relativa al trattamento accessorio del personale, comprensiva anche dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

CHE, altresì, l'articolo 11 bis, comma 2, del D.L. 135/2018 consente una deroga alla disposizione sopra citata, per i comuni privi di dirigenza, disponendo che l'invarianza della spesa non si applica alle indennità dei titolari di posizioni organizzative, di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL relativo al comparto funzioni locali, limitatamente alla differenza tra gli importi già attribuiti alla data di entrata in vigore del contratto (21 maggio 2018) e l'eventuale maggior valore attribuito successivamente alle posizioni già esistenti, ai sensi dell'art. 15 del CCNL in parola;

CHE come evidenziato dai magistrati contabili, il differenziale da escludere dal computo di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 è soltanto la maggiorazione delle indennità attribuite alle posizioni organizzative già in servizio al momento dell'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale e che tale maggiorazione deve, in ogni caso, essere contenuta nei limiti di spesa per il personale, prevista dai commi 557 quater e 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006;

RICHIAMATA la deliberazione C.C. n. 25 del 18/04/2019, resa immediatamente esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019/2021 e documenti allegati;

DATO ATTO CHE la spesa complessiva per le indennità di posizione e di risultato istituite dall'ente alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 ammonta a complessivi € 82.111,97 e che l'indennità di risultato risultava fissata al 20% del valore dell' indennità di posizione;

ATTESO che la delibera di G.M. n. 35 del 30/04/2019 avente ad oggetto " Ricognizione delle condizioni annuali di soprannumero e di eccedenza di personale 2019. Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021." indica la capacità assunzionale del triennio 2019/2021 e per ciascuna annualità del Comune di Melilli, determinata ai sensi di legge, sulla base di percentuali della spesa del personale cessato nell'anno precedente, e dei resti non utilizzati delle capacità dell'ultimo triennio;

DATO ATTO che, per l'anno 2019, la capacità assunzionale del Comune di Melilli è pari ad €225.529,83 ridotta ad € 216.630,37 per blocco capacità assunzionali 2016 , che al netto della quota di risorse da utilizzare pari ad €97.851,12 per le assunzioni a tempo indeterminato programmate per il corrente anno, si riduce ad € 118.779,25;

RICHIAMATO il verbale n. 18 del 04/06/2019 trasmesso dal Presidente del Nucleo di Valutazione, giusta nota prot . n. 12464 del 05/06/2019, contenente le risultanze della graduazione assegnata a ciascuna delle PP.OO. dell'Ente, secondo il sistema di pesatura previsto dal regolamento, giuste schede di valutazione allegate al medesimo verbale nonché proposta di budget complessivo di spesa per le posizioni organizzative pari ad € 136.400,00, comprensivo dell'indennità di posizione e di risultato, pari quest'ultima al 25% dell'indennità di posizione;

RITENUTO necessario da parte della Giunta Municipale provvedere a stabilire l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area di PP.OO. da corrispondersi, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, nell'ambito delle soglie minime e massime previste dal CCNL 21/05/2018 di € 5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità per il personale dipendente di Cat. D incaricato di P.O. e di €3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, per il personale dipendente di Cat. C, eccezionalmente e temporaneamente incaricato di P.O. ex art. 17. comma 3 CCNL 21/05/2018;

RITENUTO, altresì, necessario nel caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di titolare della P.O., stabilire al 25% la misura in percentuale del valore

economico della retribuzione di posizione prevista oggetto dell'incarico ad interim, ove lo stesso verrà assegnato ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito l'ulteriore importo;

RILEVATO che, per ciascun anno solare, per i dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa saranno compilate, seguendo il sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, apposite schede di valutazione (tabella "Allegato C") riportanti i risultati delle attività svolte;

CHE la valutazione positiva darà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fissata fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, che verrà attribuita e graduata secondo il punteggio di valutazione di risultato in 100simi che ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa conseguirà, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti);

RITENUTO, pertanto, dover stabilire, a conferma, al 25% la misura in percentuale del valore economico della retribuzione di risultato spettante al personale dipendente in ragione dei risultati raggiunti e del relativo punteggio conseguito;

DATO ATTO che le risultanze delle operazioni di graduazione sono state finalizzate alla determinazione della graduazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sopraindicati;

RITENUTO di procedere all'approvazione della graduazione delle posizioni organizzative così come proposta dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale dell'Ente giusto verbale n. 18 del 04/06/2019, trasmesso con nota prot. n.12464 del 05/06/2019,definita e attraverso l'applicazione della metodologia (Allegato B) al suddetto regolamento, sulla base della consistenza delle risorse umane e finanziarie, della capacità del "problem solving", dell'impatto che l'attività gestita rileva rispetto alle strategie dell'Amministrazione nonché della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne;

RITENUTO pertanto di provvedere in merito;

VISTO il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Melilli;

VISTI i vigenti CC.CC.NN.LL. Comparto Regioni – Enti Locali;

VISTO il vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

VISTO il parere di regolarità tecnica rilasciato dal Segretario Generale;

VISTO il parere di regolarità contabile rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Tutto ciò premesso;

### **PROPONE**

La premessa narrativa è parte integrante del presente atto.

DI STABILIRE l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area di PP.OO. da corrisponderci, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, nell'ambito delle soglie minime e massime previste dal CCNL 21/05/2018 di €5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità per il personale dipendente di Cat. D incaricato di P.O. e di €3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, per il personale dipendente di Cat. C, eccezionalmente e

temporaneamente incaricato di P.O. ex art. 17, comma 3 CCNL 21/05/2018, come seguito indicato:

- per le posizioni organizzative conferite al personale dipendente appartenente alla Categoria D i valori annui lordi per 13 mensilità sono definiti rapportando proporzionalmente al valore massimo il punteggio di pesatura conseguito sulla base della graduazione di ciascuna posizione e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

da punti 34 a punti 55: da € 5.440,00 a € 8.800,00

da punti 56 a punti 75: da € 8.960,00 a € 12.000,00

da punti 76 a punti 90: da € 12.160,00 a € 14.400,00

da punti 91 a punti 100: da € 14.560,00 a € 16.000,00

- per le posizioni organizzative conferite al personale dipendente appartenente alla Categoria C i valori annui lordi per 13 mensilità sono definiti rapportando proporzionalmente al valore massimo il punteggio di pesatura conseguito sulla base della graduazione di ciascuna posizione e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

da punti 34 a punti 55: da € 3.230,00 a € 5.250,00

da punti 56 a punti 75: da € 5.320,00 a € 7.125,00

da punti 76 a punti 90: da € 7.220,00 a € 8.550,00

da punti 91 a punti 100: da € 8.645,00 a € 9.500,00

DI APPROVARE la graduazione delle posizioni organizzative così come proposta dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale dell'Ente giusto verbale n. 18 del 04/06/2019, trasmesso con nota prot. n.12464 del 05/06/2019,definita e attraverso l'applicazione della metodologia (Allegato B) al suddetto regolamento, sulla base della consistenza delle risorse umane e finanziarie, della capacità del "*problem solving*", dell'impatto che l'attività gestita rileva rispetto alle strategie dell'Amministrazione nonché della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, giuste schede di valutazione delle nove posizioni organizzative allegate alla presente quale parte integrante e sostanziale;

DI DETERMINARE la spesa teorica complessiva per la corresponsione dell'indennità di posizione, così come risultante dalla superiore graduazione, in €109.120,00

DI STABILIRE al 25%, la misura in percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista oggetto dell'incarico ad interim, ove lo stesso verrà assegnato ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito l'ulteriore importo;

DI STABILIRE che la valutazione positiva raggiunta, che darà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato sia fissata fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita pari ad un a spesa complessiva di € 27.280,00, graduata secondo il punteggio di valutazione di risultato in 100simi che ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa conseguirà, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), è così determinata :

- - Da 60 a 70 punti = 10% della posizione

- - Da 71 a 80 punti = 15% della posizione

- - Da 81 a 90 punti = 20% della posizione

- -Da 91 a 100 punti = 25% della posizione

DI DARE ATTO che la spesa derivante dal presente provvedimento risulta stanziata nel Bilancio di previsione 2019/2021 e da imputare ai capitoli accesi, missione 1 - programma 2 - titolo 1, per la retribuzione del personale, previo storno di € 14.900,00 dal cap. 2800 F. di R.;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle R.S.U. ed OO.SS;

DI PUBBLICARE il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente- Sezione Amministrazione Trasparente”;

DI PROPORRE l'adozione dell'immediata esecutività del presente provvedimento ai sensi dell'art.12 della L.R. n.44/96.

Il Responsabile del Servizio  
Avv.to FORTUNA ANTONINO MARIA



### **E LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la superiore proposta;

Visto:

- il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000;
- Viste le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

### **D E L I B E R A**

di approvare la superiore proposta meglio descritta nella parte pregressa del presente provvedimento.

Successivamente:

riconosciuta la sussistenza degli estremi d'urgenza;

visto l'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000;

Procedutosi alla seguente votazione resa ai sensi di legge:

### **D E L I B E R A**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs.18/08/00, n. 267.



**COMUNE DI MELILLI**  
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA)

**Melilli**  
Terrazza degli Iblei

Prot. n.

del

**OGGETTO: Trasmissione verbale n. 18 del Nucleo di Valutazione.**



**COMUNE DI MELILLI**  
Provincia di Siracusa

Prot. in Arrivo  
N. 0012464 del 05-06-2019

**Al Sindaco FF**

*Dott. Giuseppe Corradino*

**Al Segretario Comunale**

*Avv. Antonino Maria Fortuna*

**Alla Resp.le del I Settore – Risorse Umane**

*Dott.ssa Natalina Castro*

*Sede*

*Si trasmette, in allegato alla presente, il verbale n. 18 del 04/06/2019, avente ad oggetto:*

***“Definizione della graduazione delle PP.OO., secondo il sistema di pesatura approvato con delibera di G.M. n. 65 del 1610512019”.***

**Il Presidente del Nucleo di Valutazione**

*f.to (Dott. Cannarella Marco)*





# COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

C.I. n° 81000590893 - P.IVA 00075820894  
Tel 0931/552111 - Fax 0931/552160  
cod. ISTAT 012 - Cod. catastrale F107

Prot. n. \_\_\_\_\_

del \_\_\_\_\_

## VERBALE N. 18 DEL 04/06/2019

Addì 4 giugno 2019, alle ore 11,40 sono presenti, presso la sede municipale – Gabinetto del Sindaco il Nucleo di Valutazione, giusta richiesta di convocazione prot. n. 12170 del 31/05/2019 e convocazione del 03/06/2019, nelle persone del Presidente Dott. Marco Cannarella e del componente Dott. Gaetano Pitruzzello e l'Avv. Antonino Maria Fortuna nella qualità di Segretario Generale, appositamente riuniti al fine di procedere alla definizione della graduazione delle PP.OO. istituite dal Comune di Melilli con deliberazione n. 76 del 29/05/2019, con la quale la G.M. ha provveduto a rimodulare l'organigramma funzionale dell'Ente.

Risulta assente giustificato il Dott. Alessio Crimi

Premesso che:

- con delibera di G.M. n. 65 del 16/05/2019, è stato approvato il Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative, contenente il sistema di pesatura delle PP.OO.

- con delibera di G.M. n. 77 del 29/05/2019 l'Ente ha proceduto all'approvazione del Piano comunale delle performance 2019/2021 –P.E.G. e Piano Obiettivi;

Dato atto che per ciascun Settore, l'Ufficio Risorse Umane, ha predisposto le singole schede base necessarie per procedere alla graduazione di ciascun settore, tenuto conto delle competenze funzionali assegnate;

Sono state altresì consegnate ai presenti, le copie degli obiettivi approvati per l'anno 2019 per ciascun settore, nonché gli elementi riguardanti il personale assegnato ai singoli settori, le risorse finanziarie gestite (entrate ed uscite) in ragione del Bilancio di previsione 2019/2021 approvato con delibera di C.C. n. 25 del 18/04/2019, il programma elettorale presentato dal Sindaco eletto.

I presenti, pertanto, iniziano i lavori di valutazione secondo l'ordine dei Settori, procedendo alla definizione dei punti da assegnare a ciascun fattore di valutazione, applicando il sistema di valutazione previsto dal Regolamento.

Viene redatta ciascuna scheda di valutazione/graduazione, i cui risultati definitivi sono di seguito indicati:

Settore 1° - Affari Generali

punti: 100

Settore 2° - Servizi Amministrativi e Scolastici

punti: 100



Modello di pesatura della posizione organizzativa del:

SETTORE I – AFFARI GENERALI

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto Dimensioni	Gradienti	Punteggio		Punteggi
	Area			Max		gradienti
Risorse	40	Risorse economiche	≥ 2.000.000 euro	3	20	<del>20</del>
			500.000 – 2.000.000 euro	2		14
			< 500.000 euro	1		7
		Risorse umane	≥ 15	3	20	<del>20</del>
			8-14 (estremi inclusi)	2		14
			< 8	1		7
Problem solving	20		Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.	3	30	<del>20</del>
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate.	2		14
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard.	1		7

<b>Strategica</b>	10		Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3	30	<del>10</del>
			Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2		7
			Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1		3
<b>Responsabilità</b>	30		Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	3	20	<del>30</del>
			Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	2		20
			Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1		10

*forb*  
*Am Ltr*

TOTALE PUNTEGGIO CENTO

*GH*

**ALLEGATO B**



**COMUNE DI MELILLI**

**Metodologia per la graduazione delle  
posizioni organizzative**

## La valutazione e il modello di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative.

Le dimensioni che sono state individuate per valutare le posizioni organizzative sono le seguenti:

- **Risorse (economiche ed umane);**
- **Problem solving;**
- **Strategica;**
- **Responsabilità.**

Le singole dimensioni sono state graduate al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

### Dimensione "Risorse"

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative sotto la sua responsabilità.

L'obiettivo è quello di pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

**La dimensione risorse pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva.**

**L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.**

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Risorse economiche	20	≥ 2.000.000 euro	3	20
		500.000 – 2.000.000 euro	2	14
		< 500.000 euro	1	7
Risorse umane	20	≥ 10	3	20
		4-9 (estremi inclusi)	2	14
		< 4	1	7

### Dimensione “problem solving”

Nella dimensione del problem solving l’obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di procedure codificate da norme. **Il gradiente più alto è attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.** Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Problem solving	20	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	3	20
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di norme e procedure codificate	2	14
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	1	7

### Dimensione “strategica”

La dimensione strategica valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

L’obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell’amministrazione. **Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell’amministrazione.** Il gradiente intermedio è attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Dimensione strategica	10	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell’amministrazione.	3	10
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione.	2	7
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1	3

## Dimensione “Responsabilità”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

**Gli indicatori ritenuti più significativi sono:**

- 1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione ;**
- 2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.**

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Responsabilità	30	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	3	30
		Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	2	20
		Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1	10

## La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella in ordine decrescente:

Valore della posizione	Retribuzione di posizione
(91 – 100]	X
(76 - 90]	Y
(56 – 75]	Z
≤ 55	J

Modello di pesatura della posizione organizzativa del:

SETTORE II – SERVIZI AMMINISTRATIVI E SCOLASTICI

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto Dimensioni	Gradienti	Punteggio		Punteggi
	Area			Max	gradienti	
Risorse	40	Risorse economiche	$\geq 2.000.000$ euro	3	20	<del>20</del>
			500.000 – 2.000.000 euro	2		14
			< 500.000 euro	1		7
		Risorse umane	$\geq 15$	3	<del>20</del>	
			8-14 (estremi inclusi)	2	14	
			< 8	1	7	
Problem solving	20		Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.	3	30	<del>20</del>
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate.	2		14
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard.	1		7

<b>Strategica</b>	10		Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3	30	<del>10</del>
			Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2		7
			Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1		3
<b>Responsabilità</b>	30		Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	3	20	<del>30</del>
			Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	2		20
			Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1		10

TOTALE PUNTEGGIO CENTO

**ALLEGATO B**



**COMUNE DI MELILLI**

**Metodologia per la graduazione delle  
posizioni organizzative**

## La valutazione e il modello di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative.

Le dimensioni che sono state individuate per valutare le posizioni organizzative sono le seguenti:

- **Risorse (economiche ed umane);**
- **Problem solving;**
- **Strategica;**
- **Responsabilità.**

Le singole dimensioni sono state graduate al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

### Dimensione "Risorse"

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative sotto la sua responsabilità.

L'obiettivo è quello di pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

**La dimensione risorse pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva.**

**L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.**

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Risorse economiche	20	$\geq 2.000.000$ euro	3	20
		500.000 – 2.000.000 euro	2	14
		< 500.000 euro	1	7
Risorse umane	20	$\geq 10$	3	20
		4-9 (estremi inclusi)	2	14
		< 4	1	7

### Dimensione “problem solving”

Nella dimensione del problem solving l’obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di procedure codificate da norme. **Il gradiente più alto è attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.** Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Problem solving	20	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	3	20
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di norme e procedure codificate	2	14
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	1	7

### Dimensione “strategica”

La dimensione strategica valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

L’obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell’amministrazione. **Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell’amministrazione.** Il gradiente intermedio è attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Dimensione strategica	10	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell’amministrazione.	3	10
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione.	2	7
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1	3

## Dimensione “Responsabilità”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione ;
2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Responsabilità	30	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	3	30
		Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	2	20
		Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1	10

## La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella in ordine decrescente:

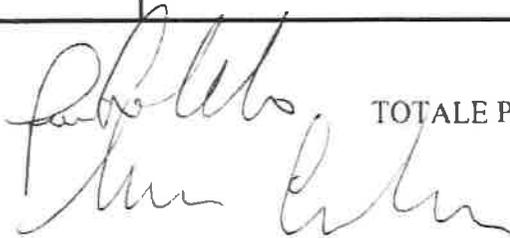
Valore della posizione	Retribuzione di posizione
(91 - 100]	X
(76 - 90]	Y
(56 - 75]	Z
≤ 55	J

Modello di pesatura della posizione organizzativa del:

SETTORE III – VIGILANZA

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto Dimensioni	Gradienti	Punteggio		Punteggi
	Area			Max		gradienti
Risorse	40	Risorse economiche	≥ 2.000.000 euro	3	20	20
			500.000 – 2.000.000 euro	2		<del>14</del>
			< 500.000 euro	1		7
		Risorse umane	≥ 15	3	20	<del>20</del>
			8-14 (estremi inclusi)	2		14
			< 8	1		7
Problem solving	20		Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.	3	30	<del>20</del>
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate.	2		14
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard.	1		7

<b>Strategica</b>	10		Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3	30	<del>10</del>
			Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2		7
			Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1		3
<b>Responsabilità</b>	30		Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	3	20	<del>30</del>
			Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	2		20
			Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1		10

TOTALE PUNTEGGIO ADYANZA GUATTIA

**ALLEGATO B**



**COMUNE DI MELILLI**

**Metodologia per la graduazione delle  
posizioni organizzative**

## La valutazione e il modello di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative.

Le dimensioni che sono state individuate per valutare le posizioni organizzative sono le seguenti:

- **Risorse (economiche ed umane);**
- **Problem solving;**
- **Strategica;**
- **Responsabilità.**

Le singole dimensioni sono state graduate al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

### Dimensione "Risorse"

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative sotto la sua responsabilità.

L'obiettivo è quello di pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

**La dimensione risorse pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva.**

**L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.**

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Risorse economiche	20	$\geq 2.000.000$ euro	3	20
		500.000 – 2.000.000 euro	2	14
		< 500.000 euro	1	7
Risorse umane	20	$\geq 10$	3	20
		4-9 (estremi inclusi)	2	14
		< 4	1	7

### Dimensione “problem solving”

Nella dimensione del problem solving l’obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di procedure codificate da norme. **Il gradiente più alto è attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.** Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Problem solving	20	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	3	20
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di norme e procedure codificate	2	14
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	1	7

### Dimensione “strategica”

La dimensione strategica valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

L’obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell’amministrazione. **Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell’amministrazione.** Il gradiente intermedio è attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Dimensione strategica	10	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell’amministrazione.	3	10
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione.	2	7
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1	3

## Dimensione “Responsabilità”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione ;
2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Area di valutazione	Peso	Gradienti	Punteggio
Responsabilità	30	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	3 30
		Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	2 20
		Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1 10

## La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella in ordine decrescente:

Valore della posizione	Retribuzione di posizione
(91 – 100]	X
(76 - 90]	Y
(56 – 75]	Z
≤ 55	J

Modello di pesatura della posizione organizzativa del:

SETTORE IV- CONTABILE E FINANZIARIO

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto Dimensioni	Gradienti	Punteggio		Punteggi
	Area			Max	gradienti	
Risorse	40	Risorse economiche	≥ 2.000.000 euro	3	20	<del>20</del>
			500.000 – 2.000.000 euro	2		14
			< 500.000 euro	1		7
		Risorse umane	≥ 15	3	20	<del>20</del>
			8-14 (estremi inclusi)	2		14
			< 8	1		7
Problem solving	20		Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.	3	30	<del>20</del>
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate.	2		14
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard.	1		7

<b>Strategica</b>	10		Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3	30	<del>10</del>
			Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2		7
			Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1		3
<b>Responsabilità</b>	30		Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	3	20	<del>30</del>
			Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	2		20
			Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1		10

*Handwritten signature and notes:*  
 Gli  
 responsabile  
 amministrativo

TOTALE PUNTEGGIO PENZO

**ALLEGATO B**



**COMUNE DI MELILLI**

**Metodologia per la graduazione delle  
posizioni organizzative**

## La valutazione e il modello di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative.

Le dimensioni che sono state individuate per valutare le posizioni organizzative sono le seguenti:

- **Risorse (economiche ed umane);**
- **Problem solving;**
- **Strategica;**
- **Responsabilità.**

Le singole dimensioni sono state graduate al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

### Dimensione "Risorse"

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative sotto la sua responsabilità.

L'obiettivo è quello di pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

**La dimensione risorse pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva.**

**L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.**

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Risorse economiche	20	$\geq 2.000.000$ euro	3	20
		500.000 – 2.000.000 euro	2	14
		$< 500.000$ euro	1	7
Risorse umane	20	$\geq 10$	3	20
		4-9 (estremi inclusi)	2	14
		$< 4$	1	7

### Dimensione “problem solving”

Nella dimensione del problem solving l’obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di procedure codificate da norme. **Il gradiente più alto è attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.** Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Problem solving	20	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	3	20
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di norme e procedure codificate	2	14
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	1	7

### Dimensione “strategica”

La dimensione strategica valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

L’obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell’amministrazione. **Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell’amministrazione.** Il gradiente intermedio è attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Dimensione strategica	10	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell’amministrazione.	3	10
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione.	2	7
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1	3

## Dimensione “Responsabilità”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione ;
2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Responsabilità	30	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	3	30
		Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	2	20
		Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1	10

## La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella in ordine decrescente:

Valore della posizione	Retribuzione di posizione
(91 – 100]	X
(76 - 90]	Y
(56 – 75]	Z
≤ 55	J

Modello di pesatura della posizione organizzativa del: SETTORE V-TECNICO URBANISTICA-NUOVE OPERE LL.PP. E MANUTENZIONE

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto Dimensioni	Gradienti	Punteggio		Punteggi
	Area			Max		gradienti
Risorse	40	Risorse economiche	≥ 2.000.000 euro	3	20	<del>20</del>
			500.000 – 2.000.000 euro	2		14
			< 500.000 euro	1		7
		Risorse umane	≥ 15	3	20	<del>20</del>
			8-14 (estremi inclusi)	2		14
			< 8	1		7
Problem solving	20		Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.	3	30	<del>20</del>
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate.	2		14
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard.	1		7

<b>Strategica</b>	10		Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3	30	<del>10</del>
			Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2		7
			Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1		3
<b>Responsabilità</b>	30		Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	3	20	<del>30</del>
			Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	2		20
			Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1		10

*Handwritten signatures and initials.*

TOTALE PUNTEGGIO CENTO



## La valutazione e il modello di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative.

Le dimensioni che sono state individuate per valutare le posizioni organizzative sono le seguenti:

- **Risorse (economiche ed umane);**
- **Problem solving;**
- **Strategica;**
- **Responsabilità.**

Le singole dimensioni sono state graduate al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

### Dimensione "Risorse"

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative sotto la sua responsabilità.

L'obiettivo è quello di pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

**La dimensione risorse pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva.**

**L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.**

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Risorse economiche	20	$\geq 2.000.000$ euro	3	20
		500.000 – 2.000.000 euro	2	14
		< 500.000 euro	1	7
Risorse umane	20	$\geq 10$	3	20
		4-9 (estremi inclusi)	2	14
		< 4	1	7

### Dimensione “problem solving”

Nella dimensione del problem solving l’obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di procedure codificate da norme. **Il gradiente più alto è attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.** Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Problem solving	20	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	3	20
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di norme e procedure codificate	2	14
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	1	7

### Dimensione “strategica”

La dimensione strategica valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

L’obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell’amministrazione. **Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell’amministrazione.** Il gradiente intermedio è attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Dimensione strategica	10	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell’amministrazione.	3	10
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione.	2	7
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1	3

### Dimensione “Responsabilità”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione ;
2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Responsabilità	30	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	3	30
		Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	2	20
		Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1	10

### La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella in ordine decrescente:

Valore della posizione	Retribuzione di posizione
(91 – 100]	X
(76 - 90]	Y
(56 – 75]	Z
≤ 55	J

Modello di pesatura della posizione organizzativa del:

SETTORE VI – SERVIZI SOCIALI - ASSISTENZIALI

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto Dimensioni	Gradienti	Punteggio		Punteggi
	Area			Max		gradienti
Risorse	40	Risorse economiche	≥ 2.000.000 euro	3	20	<del>20</del>
			500.000 – 2.000.000 euro	2		14
			< 500.000 euro	1		7
		Risorse umane	≥ 15	20	3	20
			8-14 (estremi inclusi)		2	<del>14</del>
			< 8		1	7
Problem solving	20		Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.	3	30	<del>20</del>
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate.	2		14
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard.	1		7

<b>Strategica</b>	10		Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3	30	<del>10</del>
			Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2		7
			Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1		3
<b>Responsabilità</b>	30		Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	3	20	<del>30</del>
			Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	2		20
			Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1		10

*Il sottoscritto*  
*Luigi...*

TOTALE PUNTEGGIO NOVANTAQUATTRO

**ALLEGATO B**



**COMUNE DI MELILLI**

**Metodologia per la graduazione delle  
posizioni organizzative**

## La valutazione e il modello di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative.

Le dimensioni che sono state individuate per valutare le posizioni organizzative sono le seguenti:

- **Risorse (economiche ed umane);**
- **Problem solving;**
- **Strategica;**
- **Responsabilità.**

Le singole dimensioni sono state graduate al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

### Dimensione "Risorse"

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative sotto la sua responsabilità.

L'obiettivo è quello di pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

**La dimensione risorse pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva.**

**L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.**

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Risorse economiche	20	≥ 2.000.000 euro	3	20
		500.000 – 2.000.000 euro	2	14
		< 500.000 euro	1	7
Risorse umane	20	≥ 10	3	20
		4-9 (estremi inclusi)	2	14
		< 4	1	7

### Dimensione “problem solving”

Nella dimensione del problem solving l’obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di procedure codificate da norme. **Il gradiente più alto è attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.** Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Problem solving	20	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	3	20
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di norme e procedure codificate	2	14
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	1	7

### Dimensione “strategica”

La dimensione strategica valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

L’obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell’amministrazione. **Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell’amministrazione.** Il gradiente intermedio è attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Dimensione strategica	10	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell’amministrazione.	3	10
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione.	2	7
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1	3

## Dimensione “Responsabilità”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione ;
2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Area di valutazione	Peso	Gradienti	Punteggio	
Responsabilità	30	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	3	30
		Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	2	20
		Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1	10

## La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella in ordine decrescente:

Valore della posizione	Retribuzione di posizione
(91 – 100]	X
(76 - 90]	Y
(56 – 75]	Z
≤ 55	J

Modello di pesatura della posizione organizzativa del:

SETTORE VII – ECOLOGIA, AMBIENTE – PROTEZIONE CIVILE

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto Dimensioni	Gradienti	Punteggio		Punteggi
	Area			Max	gradienti	
Risorse	40	Risorse economiche	≥ 2.000.000 euro	3	20	<del>20</del>
			500.000 – 2.000.000 euro	2		14
			< 500.000 euro	1		7
		Risorse umane	≥ 15	3	20	20
			8-14 (estremi inclusi)	2		<del>14</del>
			< 8	1		7
Problem solving	20		Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.	3	30	<del>20</del>
			Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate.	2		14
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard.	1		7

<b>Strategica</b>	10		Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3	30	<del>10</del>
			Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2		7
			Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1		3
<b>Responsabilità</b>	30		Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	3	20	<del>30</del>
			Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	2		20
			Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1		10

*[Handwritten signatures]*

TOTALE PUNTEGGIO NOVANTAQUATTRO

**ALLEGATO B**



**COMUNE DI MELILLI**

**Metodologia per la graduazione delle  
posizioni organizzative**

## La valutazione e il modello di Graduazione delle Posizioni Organizzative

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso delle diverse posizioni organizzative.

Le dimensioni che sono state individuate per valutare le posizioni organizzative sono le seguenti:

- **Risorse (economiche ed umane);**
- **Problem solving;**
- **Strategica;**
- **Responsabilità.**

Le singole dimensioni sono state graduate al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse posizioni organizzative. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

### Dimensione "Risorse"

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative sotto la sua responsabilità.

L'obiettivo è quello di pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

**La dimensione risorse pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva.**

**L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.**

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Risorse economiche	20	≥ 2.000.000 euro	3	20
		500.000 – 2.000.000 euro	2	14
		< 500.000 euro	1	7
Risorse umane	20	≥ 10	3	20
		4-9 (estremi inclusi)	2	14
		< 4	1	7

### Dimensione “problem solving”

Nella dimensione del problem solving l’obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni organizzative che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di procedure codificate da norme. **Il gradiente più alto è attribuito a posizioni organizzative che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.** Se alla posizione organizzativa è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Arca di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Problem solving	20	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	3	20
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell’ambito di norme e procedure codificate	2	14
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	1	7

### Dimensione “strategica”

La dimensione strategica valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

L’obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione organizzativa rispetto alle strategie dell’amministrazione. **Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell’amministrazione.** Il gradiente intermedio è attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Dimensione strategica	10	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell’amministrazione.	3	10
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell’amministrazione.	2	7
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.	1	3

## Dimensione “Responsabilità”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione ;
2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Area di valutazione	Peso	Gradienti		Punteggio
Responsabilità	30	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	3	30
		Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	2	20
		Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	1	10

## La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione è determinata secondo la seguente tabella in ordine decrescente:

Valore della posizione	Retribuzione di posizione
(91 – 100]	X
(76 - 90]	Y
(56 – 75]	Z
≤ 55	J