



# CITTA' di LAMEZIA TERME

## DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA (poteri della Giunta) N. 172 DEL 01/08/2019

**OGGETTO:** Approvazione criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione.

L'anno duemiladiciannove, addì uno, del mese di Agosto alle ore 17:15, presso la SALA GIUNTA, si è riunita la Commissione Straordinaria sotto la presidenza del Presidente ALECCI FRANCESCO.

All'appello nominale risulta:

<b>CARICA</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>PRESENTE</b>
PRESIDENTE	ALECCI FRANCESCO	SI
COMMISSARIO STR.	COLOSIMO MARIA GRAZIA	--
COMMISSARIO STR	FUSARO ROSARIO	SI
Presenti n° 2	Assenti n° 1	

Partecipa il Segretario Generale CECCHERINI MAURIZIO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il ALECCI FRANCESCO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

## **IL DIRIGENTE DEL SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

Dato atto che con decreto del Presidente della Repubblica del 24.11.2017, registrato dalla Corte dei Conti, al n. 2338 dell' 8 dicembre 2017, è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale di Lamezia Terme;

con il medesimo D.P.R. è stata nominata la Commissione Straordinaria composta dal Dr. Francesco Alecci, dalla D.ssa Grazia Colosimo e dalla D.ssa Desiree D' Ovidio;

con D.P.R. del 19 marzo 2018 si è provveduto alla nomina di un nuovo componente della Commissione straordinaria nella persona del Dr. Rosario Fusaro a seguito delle dimissioni dall'incarico della D.ssa Desiree D'Ovidio;

**Ritenuto necessario** proporre alla Commissione straordinaria l'approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2018

### **PROPONE ALLA COMMISSIONE STRAORDINARIA**

**con i poteri del Giunta Comunale**

**l'adozione della presente deliberazione**

#### **PREMESSO:**

che l'Amministrazione con deliberazione della Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, n. 96 del 29.04.2019 ha approvato la nuova Macrostruttura dell'Organizzazione amministrativa dell'Ente, provvedendo alla rimodulazione delle strutture orientate alla realizzazione del processo di innovazione gestionale ed organizzativa, che implica la ridefinizione del management comunale;

che è necessario, quindi, per la riqualificazione dei ruoli dirigenziali da attuare con una maggiore responsabilizzazione degli stessi, adottare un nuovo sistema di valutazione delle posizioni al fine di stabilire oggettivamente il "peso" della struttura corrispondente alla concreta organizzazione della stessa, delle responsabilità, degli impegni e delle professionalità;

**DATO ATTO** che la graduazione delle indennità di posizione dirigenziale è uno strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è suscettibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'Ente;

**VISTO** l'art. 27 del CCNL Area dirigenza che prevede la necessità di definire i criteri per la suddetta graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini dell'assegnazione della Responsabilità di posizione, con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne di ciascun incarico dirigenziale;

**ATTESO** inoltre che del Regolamento degli uffici e servizi, la definizione dei criteri compete alla Giunta Comunale con l'apporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

**PRESO ATTO** che, ai sensi degli artt. 55 e 56 del vigente Regolamento, il trattamento economico dei Dirigenti con contratto a tempo determinato è equivalente a quello determinato dai CCNL di

settore, salva l'applicazione dell'art. 110 D.Lgs 267/2000 secondo cui è possibile assegnare maggiorazioni *ad personam*;

**RITENUTO** necessario formulare dei parametri per graduare in modo oggettivo e trasparente gli incarichi dirigenziali assegnati sia ai dirigenti di ruolo che, a quelli a contratto, provvedendo altresì ad indicare limiti e modalità di applicazione dell'indennità integrativa *ad personam* prevista dall'art. 110 del D.Lgs 267/2000 – prevedendo in capo al Sindaco la possibilità di attribuire un aumento percentuale sulla retribuzione di posizione, inversamente proporzionale alla durata dell'incarico dirigenziale fatto salvo l'obiettivo di contenimento degli oneri per il personale che le leggi di stabilità/finanziarie hanno sancito e la disponibilità delle risorse finanziarie del momento;

**RICHIAMATO**, altresì, l'art. 16 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ad oggetto: "Vicesegretario Generale" che prevede "la funzione di vice segretario verrà valorizzata in sede di articolazione e graduazione della retribuzione di posizione del dirigente a cui è stato attribuito l'incarico in questione";

**PRESO ATTO** del lavoro elaborato dal Segretario Generale di concerto con i Dirigenti sul sistema di valutazione della posizione dei dirigenti

**DATO ATTO CHE:**

con nota protocollo n. 36613 del 04.06.2019, ai sensi dell'art. 7 del CCNL Area Dirigenti è stata data informativa alle OO.SS. in materia di cui all'art. 8 comma 1, inviando in allegato il Sistema di valutazione della posizione dei Dirigenti;

con nota protocollo n. 40297 del 20.06.2019 so state convocate, per venerdì 28 giugno 2019, incontro di concertazione sul sistema di valutazione in argomento;

con nota protocollo n. 43194 delm 03.07.2019 è stata data informativa alle OO.SS, inviando il Verbale dell'incontro di concertazione sopra citato;

**VISTO** lo schema di sistema di misurazione della valutazione dei dirigenti, allegato alla presente ed elaborato tenuto conto delle osservazioni e proposte presentate durante l'incontro di concertazione dalle OOSS ed in particolare dalla UIL – FPL

**VISTO ed acquisito** il parere di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000, e dato atto che non necessita il parere contabile in quanto la presente non comporta oneri diretti e/o indiretti sul patrimonio dell'Ente;

**VISTO** lo Statuto comunale;

**CON** voti unanimi e favorevoli espressi nei modi di legge;

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

- 1) di approvare il Sistema di Misurazione e Valutazione della posizione dei dirigenti contenente i criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei Dirigenti, nel testo allegato A) che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;
- 1) di dare atto che il presente provvedimento si applica con riferimento agli incarichi dirigenziali sia di ruolo che di quelli a contratto

- 2) di dare atto che i fondi necessari a sostenere gli oneri relativi alla retribuzione di posizione e di risultato sono previsti.

Con separata ed unanime votazione;

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

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000, attesa l'urgenza di provvedere per rendere operativo quanto disposto con il presente provvedimento.

---

#### **VISTO DI REGOLARITA' TECNICA**

Il Dirigente ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 276/200 e del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta **n.ro 1365** del **01/08/2019** esprime parere **FAVOREVOLE**.

Visto di regolarità tecnica firmato dal Dirigente **Dott.ssa AIELLO NADIA** in data **01/08/2019**.

---

#### **LA COMMISSIONE STRAORDINARIA**

**Vista** la su esposta proposta di deliberazione n.ro 1365 del 01/08/2019;

**Udita** la relazione del proponente;

**Ritenuto** di doverla approvare integralmente ed in ogni sua parte;

**Acquisito**/i il/i parere/i favorevole/i di regolarità tecnica/contabile reso/i sulla proposta, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

**Visti:**

- il D.Lgs. n. 267/00 e ss.mm.ii.;

- lo Statuto comunale;

con votazione palese unanime favorevole

#### **DELIBERA**

di approvare integralmente ed in ogni sua parte la proposta di deliberazione di cui sopra

e, con separata votazione unanime

#### **DELIBERA**

Di rendere immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

#### **LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

Il Presidente

ALECCI FRANCESCO

Il Segretario Generale

CECCHERINI MAURIZIO

---

#### **NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2056**

COMMISSIONE STRAORDINARIA POTERI DELLA GIUNTA Atto N.ro 172 del 01/08/2019

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **CECCHERINI MAURIZIO** attesta che in data **02/08/2019** si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

Nota di pubblicazione firmata da **CECCHERINI MAURIZIO** il **02/08/2019**.

La Delibera del Commissario con funzione di Giunta è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizione di legge.

1



**COMUNE DI LAMEZIA TERME**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DEI DIRIGENTI**

## **Criteri generali relativi all'individuazione dei parametri delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti**

### **1. Premessa**

La valutazione delle posizioni dirigenziali nel Comune di Lamezia Terme si pone le seguenti **finalità**:

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico, che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, **indipendentemente dalle qualità personali del soggetto** chiamato temporaneamente ad occuparla;
- ottemperare ad una precisa **previsione del contratto collettivo**, che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso un sistema di "graduazione".

Con la presente disciplina si intende graduare le indennità di posizione connesse con gli incarichi Dirigenziali attraverso parametri oggettivi e predeterminati.

**In applicazione di questi parametri il Sindaco quantificherà il trattamento economico dei Dirigenti all'atto del conferimento dei rispettivi incarichi**, ausiliato dal Segretario Generale, dall'OIV e dalla struttura del Servizio Organizzazione e Risorse Umane.

Secondo il vigente CCNL (03.08.2010) gli importi minimi e massimi annui dell'indennità di posizione ammontano rispettivamente ad € 11.533,17 e ad € 45.102,87 per tredici mensilità.

Sull'indennità di posizione viene calcolata l'indennità di risultato, nella percentuale del 30%, che varia in base agli obiettivi conseguiti.

La proposta dell'indennità di risultato viene fatta al Sindaco dall'OIV.

## **2. La Macrostruttura del Comune**

La Macrostruttura del Comune di Lamezia Terme, approvata con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 96 del 29/04/2019 prevede l'articolazione in Settori (struttura di massima dimensione dell'Ente), Servizi ed Unità operativa.

Sono state istituite anche delle Unità operative Autonome parificate al livello dei Settori e poste in posizioni di staff.

Può essere prevista, a norma dell'art. 10 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, la costituzione di Unità di progetto per il conseguimento di obiettivi determinati, di carattere temporaneo ed eccezionale, la cui direzione può essere affidata anche ad un Dirigente.

I Settori, previsti nella Macrostruttura, in cui si articola l'organizzazione amministrativa del Comune di Lamezia Terme, sono stati classificati e denominati nel seguente modo:

**Settore 1 - Economico-finanziario**

**Settore 2 - Governo del Territorio**

**Settore 3 - Tecnico**

**Settore 4 - Servizi alle Persone (Politiche Sociali Educative Giovanili e Abitative)**

**Settore 5 - Promozione e Valorizzazione del Patrimonio e del Territorio Comunale:**

**Settore 6 - Affari Generali**

**Settore 7 - Vigilanza e Sicurezza Urbana**

Sono state previste anche le seguenti Unità Operative Autonome:

**U.O.A. 1 - Segreteria Generale**

**U.O.A. 2 - Protezione Civile**

**U.O.A. 3 - Avvocatura**

**U.O.A. 4 - Programmazione Strategica**

## **3. Il sistema di valutazione della posizione che si propone si basa sui seguenti elementi generali di valutazione:**

Nella valutazione delle posizioni dirigenziali si sono prese le mosse dalla disposizione del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 dicembre 1999, secondo cui i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali devono tener conto di parametri



connessi:

- alla complessità organizzativa;
- alle responsabilità;
- alla rilevanza organizzativa.

Relativamente al parametro della **“rilevanza organizzativa”** si è inteso comprendere anche quello della **strategicità della struttura**, cui il Dirigente è preposto, valorizzando in tal modo uno degli elementi che l'art. 9 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Lamezia Terme prevede per il conferimento degli incarichi dirigenziali: quello cioè della natura e delle caratteristiche degli obiettivi indicati nel programma amministrativo.

Ognuno dei parametri è stato specificato e articolato in sub-parametri. Ad ognuno di tali fattori di valutazione è stato attribuito un punteggio massimo, in modo che la somma di tutti i sub-parametri e dei parametri porti ad un punteggio massimo di 100 punti.

Ciascun incarico dirigenziale, in tal modo, viene ad essere incluso in una specifica "fascia" in base al punteggio ottenuto applicando i suddetti parametri. A ciascuna fascia viene abbinata, poi, una specifica indennità.

## **1. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (fino a punti 40)**

Si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

Nell'ambito di questo elemento vengono considerate funzioni particolari affidate al Dirigente (vicesegretario ecc;)

### **a. Processi operativi di competenza**

Complessità dei processi operativi di competenza della posizione che si rileva attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione. Oltre alle attività gestite direttamente si considerano anche quelle esternalizzate con le diverse modalità, che richiedono comunque (sulla base del modello di governance introdotto nell'ente) il controllo diretto da parte del Dirigente del servizio di riferimento. Le caratteristiche dei processi operativi sono misurate dai seguenti sottoparametri:

#### **1a.1 Numerosità delle attività svolte**

Si valuta attraverso un sistema a punti, prendendo in considerazione il numero di attività svolte direttamente o indirettamente dalla posizione secondo il seguente schema:

Numero attività	Punteggio assegnato
Da 1 a 5	punti 1
Da 6 a 10	punti 3
Sopra 10	punti 5

Al punteggio sopra determinato si aggiungono 0,5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la posizione dirigenziale esercita un controllo, fino ad un massimo di 2 punti, intendendo per servizio il complesso delle attività poste in essere finalizzate all'erogazione di un prodotto.

### 1a.2 Prevedibilità delle attività svolte

Si valuta attraverso un sistema a punti prendendo in considerazione la prevalenza di attività prevedibili rispetto al totale delle attività "core" svolte secondo il seguente schema:

% attività prevedibili rispetto al totale	Punteggio assegnato
> 50%	punti 0
< 50%	punti 3

### 1a.3 Standardizzabilità delle attività svolte

Si valuta attraverso un sistema a punti prendendo in considerazione la prevalenza di attività standardizzabili rispetto al totale delle attività "core" svolte secondo il seguente schema:

% attività standardizzabili rispetto al totale	Punteggio assegnato
> 50%	punti 0
< 50%	punti 3

## b. Complessità direzionale

Considera sia il grado di variabilità dell'attività intesa come grado di evoluzione/trasformazione del contesto organizzativo di intervento nel quale si colloca la posizione (variabilità dell'attività gestita nel medio e lungo periodo) sia il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale:

- rispetto ad ambiti determinativi propri in termini di professionalità, autonomia;

- rispetto ai processi trasversali che richiedono integrazione con altri servizi.

### 1.b.1 Complessità direzionale

Questo elemento viene valutato attraverso il prudente apprezzamento dell'OIV, che può assegnare un punteggio da 1 a 7 secondo il seguente schema:

Complessità direzionale alta	punti 7
Complessità direzionale media	punti 5
Complessità direzionale bassa	punti 1

### 1.b.2 Affidamento di funzioni - incarichi Particolari

Vengono assegnati punti aggiuntivi a seguito dell'assegnazione al Dirigente responsabile del Settore di funzioni/incarichi particolari, che aumentano la complessità organizzativa da fronteggiare come di seguito riportato:

affidamento incarico/funzioni di vicesegretario	Punti 5
affidamento incarico di responsabile progetti ecc	Punti 3

## c. Risorse umane ed economico-finanziarie

Dimensione complessiva della struttura gestita e sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'Ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane e finanziarie utilizzate nei processi produttivi. L'apprezzamento di questo parametro viene effettuato attraverso l'analisi dei seguenti sottoparametri:

### 1.c.1 Risorse umane gestite

Si valuta prendendo in considerazione la numerosità delle risorse umane gestite dalla posizione e la complessità della struttura diretta secondo il seguente schema:

Fino a 15 persone	punti 1
Da 15 a 25 persone	punti 3
Oltre 25 persone	punti 5

**Il punteggio relativo al presente parametro sarà attribuito nella misura massima prevista (punti 5) qualora l'Ente abbia una carenza di organico, accertata al 31 dicembre dell'anno precedente, inferiore del 20% rispetto ai rapporti medi**

**dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, stabiliti nei vigenti decreti del Ministero dell'Interno.**

#### **1.c.2 Risorse economico-finanziarie gestite**

Si valuta prendendo in considerazione l'entità delle risorse economico-finanziarie gestite annualmente dalla posizione e l'autonomia nell'utilizzo di tali risorse.

Il punteggio è assegnato secondo il seguente schema:

Entità risorse gestite - spesa	Punteggio assegnato
Fino a € 2.000.000	punti 1
Da € 2.000.001 a € 5.000.000	punti 3
Oltre € 5.000.001	punti 5

#### **d. Relazioni organizzative e interorganizzative**

Complessità negoziale da gestire, rilevanza e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, intensità/frequenza di tali relazioni.

La complessità delle relazioni che la posizione intrattiene viene misurata attraverso i seguenti sottoparametri:

##### **1.d.1 Articolazione dei profili d'utenza**

Si valuta considerando le diverse tipologie di utenti con i quali abitualmente la posizione viene in contatto assegnando fino a **3 punti** per l'insieme delle categorie d'utenza.

Le categorie individuate sono le seguenti:

Cittadini;

Imprese;

Enti pubblici locali;

Enti statali e regionali;

Categorie professionali e associazioni di cittadini.

Tutte le categorie	Punti 3
Fino a 3 categorie	Punti 2
Meno di 3 categorie	Punti 1

Nel caso in cui sia assegnata alla posizione, la gestione in forma associata di servizi attraverso i diversi strumenti contrattuali previsti (convenzione, accordo di programma ecc...), il punteggio relativo alle relazioni organizzative ed interorganizzative può essere aumentato fino ad un massimo di 3 punti dall'OIV., in considerazione della complessità delle relazioni con i soggetti coinvolti.

#### **1.d.2 Problematicità delle relazioni**

Si valuta considerando sia aspetti di processo (una relazione è problematica perché si riferisce a processi operativi discrezionali), sia considerando la categoria di utenti (utenti tecnicamente competenti o storicamente litigiosi creano rapporti più problematici rispetto ad utenti più collaborativi).

Questo elemento viene valutato attraverso il prudente apprezzamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione dal momento che non è possibile predefinire dei misuratori rigidi di questo elemento, secondo il seguente schema:

Problematicità elevata	Punti 5
Problematicità media	Punti 3
Problematicità bassa	Punti 1

## **2. RESPONSABILITÀ (fino a punti 30)**

### **Responsabilità formale**

Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'Ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso. Livello di responsabilità assunte nell'espletamento di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno, valutando in particolare le situazioni nelle quali vi è da parte del Dirigente assunzione diretta e personale. Per determinare tale responsabilità si tiene conto di due sotto-parametri:

#### **2.a Responsabilità amministrativa**

Si valuta considerando le diverse tipologie di responsabilità che si associano alle decisioni che competono alla posizione. Le tipologie di responsabilità considerate sono le seguenti:

- responsabilità del datore di lavoro;
- responsabilità di tipo civile o per danno erariale;

- responsabilità penale.

Questo elemento viene valutato attraverso il prudente apprezzamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione dal momento che non è possibile predefinire dei misuratori rigidi di questo elemento, secondo il seguente schema:

Responsabilità elevata	Punti 20
Responsabilità media	Punti 15
Responsabilità bassa	Punti 10

### **2.b Responsabilità professionale**

Si valuta l'assunzione in prima persona con responsabilità diretta e personale, di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno. Questo elemento viene valutato attraverso il prudente apprezzamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione dal momento che non è possibile predefinire dei misuratori rigidi di questo elemento secondo il seguente schema:

Responsabilità elevata	Punti 10
Responsabilità media	Punti 7
Responsabilità bassa	Punti 5

## **3. RILEVANZA ORGANIZZATIVA (fino a punti 30)**

### **Rilevanza direzionale**

Esprime la criticità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nella realizzazione delle politiche dell'Ente e dei suoi programmi e nella realizzazione dei processi di sviluppo ed innovazione.

Questo elemento viene valutato attraverso il prudente apprezzamento dell'Amministrazione Comunale che dovrà effettuare un'analisi comparata fra le diverse posizioni valutate ed esprimere un parere circa la rilevanza organizzativa e strategica delle stesse. Nell'esprimere tale valutazione l'Amministrazione prenderà in considerazione:

**3.1. La finalità della posizione**, valutando l'orientamento della posizione agli indirizzi dell'Ente. Rispetto a questo parametro si assegnano massimo **15 punti** come segue:

Posizione orientata a indirizzi strategici alta	Punti 15
Posizione orientata a indirizzi strategici media	Punti 10
Posizione orientata a indirizzi strategici bassa	Punti 5

**3.2. La rilevanza della posizione nei processi di sviluppo ed innovazione**, valutando l'orientamento della posizione agli obiettivi di sviluppo o a quelli di mantenimento. Rispetto a questo parametro possono essere assegnati complessivamente **15 punti** come segue:

Posizione nei processi di sviluppo/innovazione alta	Punti 15
Posizione nei processi di sviluppo/innovazione media	Punti 10
Posizione nei processi di sviluppo/innovazione bassa	Punti 5

#### **4. L'applicazione del sistema nella struttura di direzione del Comune**

La struttura di direzione del Comune di Lamezia Terme si articola in: direzione di Settori. Oltre alla direzione di Settore, ai Dirigenti possono essere attribuiti incarichi di responsabilità di Direzione di Unità Operativa Autonoma e di progetto.

L'applicazione del sistema di valutazione delle posizioni sopra descritto risulta differenziata per le diverse tipologie di posizione previste nella macrostruttura delineata dal Comune, per come segue:

- i. **Per le posizioni di direzione di Settore o di direzione di Unità Operativa Autonoma** è prevista una graduazione che verrà effettuata applicando in modo puntuale il sistema di valutazione della posizione sopra descritto.
- ii. **Per le posizioni di progetto** non è prevista una graduazione in quanto non si tratta di posizioni inserite stabilmente nella struttura ma di incarichi assegnati temporaneamente ai Dirigenti, per i quali viene comunque riconosciuta una specifica retribuzione di posizione, secondo le modalità di seguito illustrate:

<b>Responsabilità di progetto esclusiva</b> <i>(il Dirigente non ha altri incarichi di Settore)</i>	<b>importo</b>
su progetto pluriennale particolarmente strategico	<b>€ 22.000</b>
Su progetto pluriennale strategico	<b>€ 18.000</b>
Su progetto	<b>€ 12.000</b>
<b>Responsabilità di progetti non esclusiva</b> <i>(il Dirigente ha un incarico di direzione di Settore)</i>	<b>€ 6.000</b>

## 5. Il collegamento con la retribuzione di posizione

Ai fini della definizione della retribuzione di posizione prevista dal contratto si identificano le seguenti fasi:

1. si individua l'ammontare di risorse assegnate alla retribuzione di posizione dirigenziale nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali (c.d. Fondo);
2. si rappresentano in una Tabella riassuntiva i criteri utilizzati - riconducibili alle tre macro-categorie/parametri a cui l'art. 27 CCNL 23.12.1999 impone di far riferimento per gli incarichi dirigenziali (complessità organizzativa, responsabilità gestionale e collocazione nella struttura/rilevanza organizzativa), attribuendo e proporzionando i corrispondenti valori in base alle dimensioni dell'Ente;
3. in base ai possibili punteggi ottenibili applicando i parametri predeterminati, si prevedono le seguenti specifiche "fasce economiche", nelle quali collocare le funzioni che ottengono un punteggio collocato all'interno della "forbice" corrispondente alla fascia:

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRUBUZIONE DI POSIZIONE
Fascia A	Valore superiore a 96	€ 45.102,87
Fascia B	Valore compreso tra 85 e 96	€ 36.000,00
Fascia C	Valore compreso tra 75 e 84	€ 23.000,00
Fascia D	Valore inferiore a 75	€ 11.533,17



Tali importi saranno automaticamente rideterminati al sopravvenire di disposizioni del CCNL dell'Area Dirigenza - comparto Enti Locali - che aggiornino i valori minimi e massimi dell'indennità di posizione.

La valutazione delle posizioni dirigenziali è rivista con cadenza periodica dall'Amministrazione al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo dell'Ente e la struttura retributiva dirigenziale. Nel caso in cui subentrino elementi di modifica della valutazione di una o più posizioni tali da far ritenere di procedere nuovamente alla valutazione delle singole posizioni interessate, dopo aver verificato la disponibilità economica all'interno del Fondo relativo alla retribuzione di posizione dirigenziale, l'Amministrazione procede alla rivalutazione delle posizioni dirigenziali interessate e determina il nuovo punteggio.

Attraverso un meccanismo di comparazione con la retribuzione di posizione assegnata alle posizioni corrispondenti a tale punteggio nella tabella valutazione/retribuzione, si ridetermina la retribuzione di posizione spettante alle posizioni rivalutate, senza modificare le altre retribuzioni delle posizioni non coinvolte nelle modifiche.

Le somme così determinate sono assegnate anche ai Dirigenti assunti con contratto a tempo determinato.

In tal caso le stesse potranno essere incrementate dal Sindaco, a ristoro della temporaneità del rapporto di lavoro, in applicazione dell'art. 110, comma 3, del TUEL e nei limiti che seguono, fatta salva la disponibilità finanziaria dell'Ente:

#### **DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO ESTERNI**

<b>DURATA INCARICO</b>	<b>MAGGIORAZIONE</b>
fino a 2 anni	20%
da 2 a 3 anni	15%
da 3 a 4 anni	10%
da 4 a 5 anni	5%

Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico ad interim relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso incarico al dirigente nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione

di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim, da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.

L'Ente si riserva di definire i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti, destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 28 del CCNL del 23.12.1999, la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato previste nel Fondo del salario accessorio della dirigenza, le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione e non erogate per posizioni non ricoperte o ricoperte ad interim da un altro dirigente vanno a finanziare il budget del risultato nell'anno di riferimento; sono esclusi da tale meccanismo i valori economici delle posizioni eventualmente ricoperte ad interim dal Segretario Generale, tali ultime risorse vanno in economia e non possono essere riportate a finanziare il Fondo dell'anno successivo.

## **NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **La retribuzione dell'indennità di posizione per ciascun incarico dirigenziale assegnato**

Ciascuna posizione dirigenziale concorre, in base alla fascia di appartenenza, alla ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione dei dirigenti, che viene quantificato e retribuito in base ad ogni singolo incarico assegnato, secondo le disposizioni e i termini del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza. Nel caso in cui la capienza del fondo per la parte destinata alla retribuzione di posizione della dirigenza non fosse adeguata rispetto alla pesatura proposta dall'O.I.V. gli importi corrispondenti alle fasce in cui si collocano le singole posizioni, come sopra definiti, saranno ridotti in modo proporzionale in base alle risorse disponibili.

### **La proposta di graduazione**

Il Segretario Generale si confronta con il Sindaco e i Dirigenti, quali portatori di contributi necessari alla valutazione della posizione dirigenziale. Successivamente il Segretario Generale trasferisce le informazioni sulle posizioni dirigenziali all'O.I.V. che, con il supporto dell'Unità organizzativa competente, applica la metodologia di valutazione, attribuendo i punteggi ad ogni posizione dirigenziale assegnata e proponendo la rispettiva collocazione nelle diverse fasce previste alla Giunta.

### **Determinazione finale graduazione**

La Giunta Comunale provvede ad assegnare in via definitiva il peso di ogni singola posizione dirigenziale assegnata.

Le norme di cui al presente sistema di valutazione della posizione dei Dirigenti, diventano esecutive dall'approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale e sarà applicato, ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione, già a partire dall'esercizio finanziario 2019.

PARAMETRI	SUB-PARAMETRI - FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5	Settore 6	Settore 7	
<b>1. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>a. Processi operativi di competenza</b>									
	<b>1a.1 Numerosità delle attività svolte</b>									
	Da 1 a 5	1								
	Da 6 a 10	3								
	Sopra 10	5								
	aggiungono 0,5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la posizione dirigenziale esercita un controllo, fino ad un massimo di 2 punti,									
	<b>1a.2 Prevedibilità delle attività svolte</b>									
	> 50%	0								
	< 50%	3								
	<b>1a.3 Standardizzabilità delle attività svolte</b>									
	> 50%	0								
	< 50%	3								
	<b>b. Complessità direzionale</b>									
	<b>1.b.1 Complessità direzionale</b>									
	alta	7								
	media	5								
	bassa	1								
	<b>1.b.2 Affidamento di funzioni - incarichi Particolari</b>									
	affidamento incarico/funzioni di vicesegretario	5								
	affidamento incarico di responsabile progetti	3								
<b>c. Risorse umane ed economico-finanziarie</b>										
<b>1.c.1 Risorse umane gestite</b>										
Fino a 15 persone	1									
Da 15 a 25 persone	3									
Oltre 25 persone	5									
<b>1.c.2 Risorse economico-finanziarie gestite</b>										
Fino a € 2.000.000	1									
Da € 2.000.001 a € 5.000.000	3									
Oltre € 5.000.001	5									



PARAMETRI	SUB-PARAMETRI - FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI	U.O.A. 1	U.O.A. 2	U.O.A. 3	U.O.A. 4
<b>1. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>a. Processi operativi di competenza</b>					
	<b>1a.1 Numerosità delle attività svolte</b>					
	Da 1 a 5	1				
	Da 6 a 10	3				
	Sopra 10	5				
	aggiungono 0,5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la posizione dirigenziale esercita un controllo, fino ad un massimo di 2 punti,					
	<b>1a.2 Prevedibilità delle attività svolte</b>					
	> 50%	0				
	< 50%	3				
	<b>1a.3 Standardizzabilità delle attività svolte</b>					
	> 50%	0				
	< 50%	3				
	<b>b. Complessità direzionale</b>					
	<b>1.b.1 Complessità direzionale</b>					
	alta	7				
	media	5				
	bassa	1				
	<b>1.b.2 Affidamento di funzioni - incarichi Particolari</b>					
affidamento incarico/funzioni di vicesegretario	5					
affidamento incarico di responsabile progetti	3					
<b>c. Risorse umane ed economico-finanziarie</b>						
<b>1.c.1 Risorse umane gestite</b>						
Fino a 15 persone	1					
Da 15 a 25 persone	3					
Oltre 25 persone	5					
<b>1.c.2 Risorse economico-finanziarie gestite</b>						
Fino a € 2.000.000	1					
Da € 2.000.001 a € 5.000.000	3					
Oltre € 5.000.001	5					

	<b>d. Relazioni organizzative e interorganizzative.</b>					
	<b>1.d.1 Articolazione dei profili d'utenza</b>					
	Tutte le categorie	3				
	Fino a 3 categorie	2				
	Meno di 3 categorie	1				
	gestione in forma associata di servizi funo a max punti 2					
	<b>1.d.2 Problematicità delle relazioni</b>					
	elevata	5				
	media	3				
	bassa	1				
<b>2. RESPONSABILITÀ</b>	<b>Responsabilità formale</b>					
	<b>2.a Responsabilità amministrativa</b>					
	Responsabilità elevata	20				
	Responsabilità media	15				
	Responsabilità bassa	10				
	<b>2.b Responsabilità professionale</b>					
	Responsabilità elevata	10				
Responsabilità media	7					
Responsabilità bassa	5					
<b>3. RILEVANZA ORGANIZZATIVA</b>	<b>Rilevanza direzionale</b>					
	<b>3.1. La finalità della posizione</b>					
	Posizione orientata a indirizzi strategici alta	15				
	Posizione orientata a indirizzi strategic media	10				
	Posizione orientata a indirizzi strategica bassa	5				
	<b>3.2. La rilevanza della posizione nei processi di sviluppo ed innovazione</b>					
	Posizione nei processi di sviluppo/innovazione alta	15				
Posizione nei processi di sviluppo/innovazione media	10					
Posizione nei processi di sviluppo/innovazione bassa	5					
	<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>					