



# COMUNE DI MURELLO

PROVINCIA DI CUNEO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15

**OGGETTO: INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.  
METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE AI FINI  
DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ.  
PROVVEDIMENTI.**

L'anno **duemiladiciannove**, addì **ventisette**, del mese di **marzo**, alle ore **12:30** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
<b>Dott. MILLA Fabrizio</b>	SINDACO	X	
<b>MINIOTTI Umberto</b>	ASSESSORE	X	
<b>CAVIGLIASSO Lorenzo Stefano</b>	ASSESSORE		X
		Totale Presenti:	2
		Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Dott. Paolo MANA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, **Dott. MILLA Fabrizio** nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI i CC.CC.NN.LL. e le contrattazioni decentrate vigenti per il Comparto Regioni - Enti Locali (ora Funzioni Locali);

RICHIAMATO il nuovo Ordinamento Professionale per il medesimo Comparto;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

CONSIDERATO in special modo che il comma 3 dell'art. 13 prevede: *“Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.”*;

ASSUNTO che tale disposizione impone la revisione e l'aggiornamento tempestivi di tutti i provvedimenti adottati in materia;

VISTA la D.G.C. n. 012 in data 20/03/2019 recante: *“INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA. CRITERI PER LA GRADUAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ. PROVVEDIMENTI.”*;

VISTO il punto 6 dell'Appendice B *“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE”* allegato al REGOLAMENTO SULL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E SULL'ACCESSO AGLI IMPIEGHI approvato con D.S. n. 039 in data 28/11/2017 che recita: *“*

1. *Nell'ambito dell'autonomia organizzativa garantita dalla legge viene costituito il Nucleo Autonomo di Valutazione (N.A.V.) cui competono tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. n. 150/2009 all'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (O.I.V.).*
2. *Il N.A.V. è monocratico e costituito dal Segretario Comunale cui non spetta alcun compenso.*
3. *[...]*”;

CONSIDERATO che, tra i vari compiti attribuiti, il Nucleo di Valutazione è tenuto a proporre un sistema di graduazione delle posizioni apicali dell'Ente;

ASSUNTO che il Nucleo di Valutazione ha predisposto una metodologia di graduazione delle posizioni organizzative, così come risultante dall'allegata documentazione, nella quale è individuato il modello di valutazione costituito da fattori e sottofattori di ponderazione i quali, attribuendo determinati pesi, consentiranno di graduare ciascuna posizione apicale, ai fini dell'attribuzione delle relative retribuzioni di posizione;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.;

RICHIAMATO il vigente Statuto Comunale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

APERTA ampia discussione in merito;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. attestante, nel contempo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, ai sensi dell'art. 147bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 stesso, rilasciato dal responsabile del servizio competente;

CON voti unanimi e favorevoli resi nelle forme di legge

## DELIBERA

- 1) di approvare, come approva, la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative che allegata alla presente deliberazione sotto la lettera A ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di incaricare il Nucleo Autonomo di Valutazione di procedere alla sollecita procedura di graduazione delle posizioni organizzative come risultanti dai provvedimenti di istituzione della relativa area;
- 3) di trasmettere copia della presente deliberazione alla R.S.U. ed alle OO.SS. aventi titolo competenti per conoscenza;
- 4) di dare atto che il presente provvedimento sarà pubblicato nella sezione "Organizzazione" di Amministrazione Trasparente.

La presente deliberazione viene dichiarata, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., immediatamente eseguibile con il separato palese voto favorevole di tutti i presenti, stante la necessità di provvedere tempestivamente all'attribuzione dei nuovi incarichi.

\* \* \* \* \*

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE  
Firmato digitalmente  
Dott. MILLA Fabrizio

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Firmato digitalmente  
Dott. Paolo MANA

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

---

## Riferimenti normativi

### Il testo unico sul pubblico impiego

l'art. 24 del decreto legislativo n. 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto n. 29/1993, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce:

- al comma 1: *"La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze."*
- al comma 3: *"Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza."*

### Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del C.C.N.L. 21/05/2018 del comparto Funzioni locali prevede al comma 1:

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

- a) lo svolgimento di **funzioni di direzione** di unità organizzative di **particolare complessità**, caratterizzate da **elevato grado di autonomia** gestionale e organizzativa;*
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di **alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad **elevata qualificazione professionale o di responsabilità**, risultanti dal curriculum."*

### I criteri generali

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

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

Pertanto i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono stati oggetto di confronto a norma dell'art. 5, comma 3, lettera e) del C.C.N.L. 21/05/2018 e sono stati individuati nei seguenti macrofattori:

- a. rilevanza organizzativa
- b. complessità organizzativa
- c. responsabilità gestionali interne ed esterne
- d. dimensioni economiche gestite.

### Prescrizioni metodologiche

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

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

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

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

La pesatura delle posizioni si articola come segue:

MACROFATTORE		INCIDENZA
1	rilevanza organizzativa	16
2	funzione di direzione	34
3	responsabilità e complessità gestionale	30
4	dimensione economica	20
TOTALE		100

### Rilevanza organizzativa (max punti 16)

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

rilascio di pareri	Punti da 1 a 4
apposizione di visti	Punti da 1 a 4
trasmissione di informazioni	Punti da 1 a 4
effettuazione di attività di controllo	Punti da 1 a 4

Il punteggio varia in relazione alla frequenza con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni

### Funzione di direzione (max punti 34)

Si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

- Ampiezza ed eterogeneità**

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 6
La posizione richiede eterogeneità	Punti 4
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 2

- Professionalità e specializzazione**

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 6
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 4
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 2

- Numero dipendenti (max punti 5)**

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	$B/A \times 5$

- Numero dei servizi (max punti 17)**

Fino a 5	Punti 4
Da 6 a 10	Punti 8
Da 11 a 20	Punti 12
Oltre 20	Punti 17

### Responsabilità e complessità gestionale (max 30 punti)

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

ATTIVITÀ	PUNTEGGIO
Rilascio di autorizzazioni	non svolte (0) occasionalmente (1) frequentemente (2) prevalentemente (3)
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	
Emissione di ordinanze	

### Dimensione economica (max 20 punti)

Tale dimensione viene così articolata:

**per ciascuna delle voci viene calcolata l'incidenza percentuale ricavate dal rapporto tra le somme stanziare dall'intero ente e le somme stanziare direttamente riferibili alla posizione (si fa riferimento agli importi degli ultimi due rendiconti disponibili ed alle previsioni dell'ultimo bilancio approvato)**

**a) Spesa titolo I** – Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendente da input della giunta o carattere di obbligatorietà (max punti 10)

Fino al 10,00%	Punti 1
Dal 10,01% al 20,00%	Punti 3
Dal 20,01% al 30,00%	Punti 5
Oltre il 30,00%	Punti 10

**b) Entrata titolo I** – Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità (max punti 5)

Fino al 10,00%	Punti 0
Dal 10,01% al 20,00%	Punti 2
Dal 20,01% al 30,00%	Punti 3
Oltre il 30,00%	Punti 5

**c) Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc. (max punti 5)

Fino al 10,00%	Punti 0
Dal 10,01% al 20,00%	Punti 2
Dal 20,01% al 30,00%	Punti 3
Oltre il 30,00%	Punti 5

---

### **Fasce di retribuzione delle posizioni**

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione. In caso di disponibilità non insufficienti tutte le retribuzioni teoriche vengono ridotte percentualmente (e riportate al livello nominale ove le risorse necessarie vengano reperite).

<b>FASCE</b>		
<b>N.</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
<b>1</b>	<b>Punti da 30,01 a 45,00</b>	<b>Da € 5.000,00 ad € 6.500,00</b>
<b>2</b>	<b>Punti da 45,01 a 60,00</b>	<b>Da € 6.500,01 ad € 9.600,00</b>
<b>3</b>	<b>Punti da 60,01 a 80,00</b>	<b>Da € 9.600,01 ad € 13.000,00</b>
<b>4</b>	<b>Punti da 80,01 a 100,00</b>	<b>Da € 13.000,01 ad € 16.000,00</b>

