COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA
(Città Metropolitana di Catania)

OGGETTO: **Sistema di pesatura delle aree funzionali per la determinazione delle retribuzioni di posizioni.**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 40 DEL 28/02/2020

REGIONE SICILIANA

COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA

(Città Metropolitana di Catania)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Registro Generale N. 40 Data 28-02-2020	OGGETTO: **Sistema di pesatura delle aree funzionali per la determinazione delle retribuzioni di posizione.**

L'anno duemilaventi, il giorno ventotto, del mese di febbraio, alle ore **14:30** e seguenti nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei signori:

		PRESENTI	ASSENTI
GIOVANNI BURTONE	**SINDACO**	**P**	
SCIONTI GIUSEPPE	**ASSESSORE**	**A**	
PARTENOPE SALVATORE	**VICE SINDACO**	**P**	
RUSSO ROSSANA	**ASSESSORE**	**P**	
	TOTALI	**3**	**1**

Partecipa il VICE SEGRETARIO COMUNALE Dott. Agnello Rocco Salvatore con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione.

Il SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE DEL RESPONSABILE DELL'AREA RAG. SCANDURA DINO

PREMESSO che:

- il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali – Periodo 2016/2018 del 21.05.2018 prevede agli artt. 13 e 15 la determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato;

- la retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni Capo Area, e pertanto va determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:

1) alla collocazione della posizione dell'Area nell'Ente e alla complessità organizzativa;
2) alla strategicità dell'Area;
3) alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

PRECISATO che l'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a definire il sistema di valutazione delle posizioni , finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse;

RICORDATO che:

- con precedente deliberazione n. 75 del 12/06/2019, esecutiva, si e' disposta la modifica del modello organizzativo dell'Ente, assegnando uffici e servizi ai Capi Area di questa Amministrazione, al fine di garantire la più efficace gestione degli stessi e la puntuale realizzazione dei programmi amministrativi;

- a seguito della predetta deliberazione n. 75 del 12/06/2019 , esecutiva, e' stato avviato un effettivo processo di riorganizzazione cui è correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale di ogni Area Funzionale;

RILEVATA, conseguentemente, l'opportunità di procedere alla revisione del sistema di pesatura delle posizioni, al fine di renderlo maggiormente idoneo alla valorizzazione delle posizioni modificate a seguito dell'intervenuta riorganizzazione degli uffici e dei servizi;
ESAMINATI i criteri di pesatura come dettagliati nel regolamento allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale e ritenuti gli stessi meritevoli di approvazione;
ATTESO che la definizione del nuovo sistema e' stata oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali giusta nota prot. n. 2347 del 05/02/2020;

VISTO, infine, il parere espresso dal Nucleo di Valutazione giusto verbale n. 09 del 25/02/2020;

SI PROPONE

1) di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

2) di approvare i criteri sul sistema di pesatura delle aree funzionali per la determinazione delle retribuzioni di posizione secondo quanto risultante dall' **ALLEGATO"A"** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

3) di precisare, altresì, che il nuovo sistema di pesatura potrà subire successive variazioni che si dovessero rendere necessarie a seguito di intervenute modifiche organizzative con conseguenti modifiche al vigente assetto.

4) di demandare al N.d.V., coadiuvato dall'ufficio Risorse Umane, la proposta di quantificazione della pesatura delle posizioni, da assegnare ad ogni singolo Capo Area;

5) precisare infine che il presente atto non comporta impegno di spesa.

6) Di rendere il presente atto IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO, ai sensi dell'articolo 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44/91.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta;

Vista la legge 8 Giugno 1990, n. 142, come recepita con legge regionale 11 Dicembre 1991, n. 48;

Vista la legge regionale 3 Dicembre 1991, n. 44;

Vista la L.R. 23.12.2000, n. 30;

Dato Atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri dei Responsabili:

- il Responsabile dell'Area interessata, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile dell'Area interessata, per quanto concerne la regolarità contabile;

A voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di approvare i punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 della superiore proposta.

Di demandare tutti gli atti conseguenti e consequenziali al Responsabile dell'Area per i provvedimenti di competenza.

Successivamente,

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con ulteriore votazione unanime favorevole resa per alzata di mano,

DELIBERA

Di rendere il presente atto IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO, ai sensi dell'articolo 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44/1991.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI **G.M.** N. 40 IN DATA 25-02-2020 AVENTE AD OGGETTO: "**Sistema di pesatura delle aree funzionali per la determinazione delle retribuzioni di posizione.**"

Ai sensi dell'art. 12 della legge regionale del 23/12/2000 n. 30, si esprime parere di **Regolarità Tecnica**: **Favorevole**

Il Responsabile dell'Area

F.to Rag. Scandura Dino

F.to Rag. Scandura Dino

Approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to GIOVANNI BURTONE

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to PARTENOPE SALVATORE

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Agnello Rocco Salvatore

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile del Servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito Web – Istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18 Giugno 2009, n. 69), al n. 304 del Registro di pubblicazione.

Dalla Residenza Municipale, Lì 28-02-2020

IL RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
F.to LEONE PAOLINA

La presente deliberazione è copia conforme all'originale

IL SEGRETARIO COMUNALE

Militello in Val di Catania, _____ _____

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE

- visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata sull'albo pretorio on-line del sito-web Istituzionale del Comune (http://www.comunemilitello.it) per quindici giorni consecutivi

dal **28-02-2020** al **14-03-2020**

☐ È divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (ai sensi dell'art. 12, comma 1 della L.R. n. 44/91).

☒ È stata dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art.12, comma 2, della Legge Regionale n. 44/91.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa CONSOLI TERESA

ALLEGATO "A"

COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA

Regolamento sul sistema di pesatura delle aree funzionali per la determinazione delle retribuzioni di posizione.

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 40 **del** 28-02-2020

Art. 1 – Finalità pag.3

Art. 2 Fattori di valutazione pag.3

Art. 3 Metodologia per la pesatura delle posizioni delle aree pag.3

Art. 4 Parametri di valutazione pag.5

Art. 5 Le fasce retributive della retribuzione di posizione pag.5

Art. 6 Correlazione tra la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato pag.6

ALLEGATO N.1 pag.7

Art. 1 Finalità
Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per la determinazione della retribuzione di posizione della Struttura Organizzativa del Comune di Militello in Val di Catania. La retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni Capo Area.
Tale retribuzione è quindi determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:

A) alla collocazione della posizione dell'Area nell'Ente e alla complessità organizzativa
B) alla strategicità dell'Area
C) alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

L'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, è quindi chiamata a determinare il sistema di valutazione delle posizioni, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse.
La valutazione delle posizioni va riferita alle attività previste ed assegnate e non al reale contributo dei singoli capo area; pertanto alle singole posizioni vanno correlate condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, delle capacità o delle competenze di chi occupa la posizione in uno specifico momento (valutazioni che fanno capo al sistema di valutazione della Performance).

Art. 2 Fattori di valutazione
I fattori di valutazione per la pesatura dell'Area Funzionale, definiti e ponderati in correlazione con l'assetto organizzativo del Comune di Militello in Val di Catania e con le linee strategiche dell'Amministrazione, sono così sintetizzati :

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	VALUTATORE
a. Collocazione dell'Area nell'Ente e complessità organizzativa	Max. 30 punti	NDV
b. Strategicità dell'Area	Max. 50 punti	SINDACO
c. Responsabilità gestionali interne ed esterne	Max. 20 punti	NDV

Art. 3 Metodologia per la pesatura delle posizioni delle aree.
La presente metodologia si caratterizza per l'incidenza prevalente di fattori di pesatura aventi carattere oggettivo rispetto a fattori di pesatura aventi natura discrezionali che, peraltro, non possono risultare del tutto assenti.
A tal fine si è operata la scelta di ricorrere principalmente ad informazioni e dati rilevabili dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione dei servizi e delle attività dell''Ente nell'ultimo triennio.

➢ **Il fattore di pesatura A "Collocazione dell'Area nell'Ente e complessità organizzativa"**, con un valore massimo di 30 punti, viene articolato in 3 sotto-fattori così definiti :
A1) Numero medio di dipendenti assegnati all'Area alla data della pesatura(complessità dell'Area).
Il sotto-fattore A1) identifica la complessità organizzativa derivante dalla dotazione delle risorse umane in servizio assegnate all'Area. Ai fini della pesatura si applicano i criteri del C.C.D.I. vigente del personale dipendente.
La valorizzazione massima prevista per questo sotto-fattore è di 10 punti.

A2) Numero servizi assegnati all'Area.

Il sotto-fattore A2) identifica la complessità organizzativa derivante dai servizi assegnati all'area.
La valorizzazione massima prevista per questo sotto-fattore è di 10 punti.

A3) Dato consuntivo delle spese correnti gestite da ciascuna Area.
Il sotto-fattore A3) identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dal budget **di spesa corrente** assegnato e gestito, escludendo il budget relativo alla gestione del personale già considerato nell'ambito del sotto-fattore A1).
La valorizzazione massima prevista per questo sottofattore e' di 10 punti.

- **Il fattore di pesatura B "Strategicità dell'Area"**, finalizzato a valorizzare l'incidenza strategica dell'Area rispetto al programma e alle priorità della Amministrazione, ha un valore massimo di 50 punti.

I valori assegnati a questo fattore sono i seguenti:
Valore 20 corrisponde a strategicità **NORMALE** quando l'Area svolge la propria funzione sostanzialmente ordinaria e non è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione nel periodo considerato.
Valore 30 corrisponde a strategicità **SIGNIFICATIVA** quando l'Area svolge la propria funzione per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d'interesse preminente per l'Amministrazione
Valore 50 corrisponde a strategicità **ELEVATA** quando l'Area svolge la propria funzione per la realizzazione di politiche e strategie d'interesse elevato per l'Amministrazione.

- **Il fattore di pesatura C " Responsabilità gestionali interne ed esterne "** è finalizzato a valorizzare l'assunzione in capo all'Area di eventuali responsabilità aggiuntive rispetto a quelle ordinarie.

Il fattore C viene articolato in 3 sotto-fattori così definiti :
C1) incarichi aggiuntivi assegnati all'Area e rapporti con Enti ed Istituzioni esterni;
C2) attribuzione all'Area della responsabilità di supervisione sugli atti delle altre Aree;
C3) attività strategica e/o di natura giuridica – legale.

Il sotto-fattore C1) identifica l'attribuzione all'Area e di conseguenza al suo Capo Area di incarichi extra rispetto alle funzioni ordinarie nonché i rapporti che ciascuna Area instaura nello svolgimento delle proprie funzione con Enti ed Istituzioni esterni.
Il punteggio massimo previsto per questo sotto-fattore è di 10 punti.

Il sotto-fattore C2) identifica l'attribuzione all'Area della responsabilità di supervisione sugli atti delle altre aree;
Il punteggio massimo previsto per questo sotto-fattore e' di 10 punti.

Il sotto-fattore C3) identifica l'attività strategica e/o di natura giuridica – legale che indirizzano e influenzano sia preventivamente che nel corso dell'azione e del procedimento amministrativo, in maniera determinante, l'attività dell'Ente.
Il punteggio massimo previsto per questo sotto-fattore è di 10 punti.

Il punteggio assegnato per il fattore di pesatura C alle Direzioni non potrà, in ogni caso, superare il valore di 20 punti.

Art. 4 Parametri di valutazione

CRITERI	MAX PUNTI	PARAMETRI DI VALUTAZIONE		VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Collocazione dell'Area nell'Ente e complessità organizzativa	Max 30	Numero medio di dipendenti assegnati all'Area alla data della pesatura(complessità dell'Area).		Fino a 12 unità	2
				Da 13 a 30 unità	3
				Da 31 a 60 unità	5
				MAX 10 PUNTI	
		Dato consuntivo delle spese correnti gestite da ciascuna Area	**ENTRATA**	**USCITA**	
			Fino a €. X----------.	Fino a €. X ----------.	2
			Da €.X-------- Ad €. Y--------	Da €.X-------- Ad €. Y--------	3
			Da €.Y-------- Ad €. Z--------	Da €.Y-------- Ad €. Z--------	5
				MAX 10 PUNTI	
		Numero servizi assegnati all'Area		Fino a N.. X ----------.	2
				Fino a N.. X ----------.	3
				Fino a N.. X ----------.	5
				MAX 10 PUNTI	
Strategicità dell'Area	Max 50	Incidenza strategica dell'Area rispetto al programma e alle priorità della Amministrazione		Normale	20
				Significativa	30
				Elevata	50
				MAX 50 PUNTI	
Responsabilità gestionali interne ed esterne	Max 20	Incarichi aggiuntivi assegnati all'Area e rapporti con Enti ed Istituzioni esterni		Significativa	10
				MAX 10 PUNTI	
		Attribuzione all'Area della responsabilità di supervisione sugli atti delle altre Aree		Significativa	10
				MAX 10 PUNTI	
		Attività strategica e/o di natura giuridica – legale		Significativa	10
				MAX 10 PUNTI	

La pesatura finale deriverà dalla somma delle pesature rispettivamente assegnate ai fattori A , B e C per ciascuna posizione, con un valore massimo complessivo pari a 100 punti e secondo lo schema **ALLEGATO N. 1.**

I punteggi ottenuti per ciascuna delle posizioni saranno, quindi, collocati all'interno delle fasce retributive previste, generandosi così il collegamento tra la pesatura della singola posizione e la retribuzione di posizione assegnata.

Art.5 Le fasce retributive della retribuzione di posizione.

L'attribuzione delle retribuzioni di posizione va effettuata nell'ambito della complessiva disponibilità degli stanziamenti di bilancio
Le fasce retributive sono comprese tra il valore minimo della retribuzione di posizione pari ad €.5.000,00 annui ed il valore massimo pari a €.16.000,00 annui, valori definiti dal CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
La retribuzione di posizione correlata a ciascuna fascia di pesatura, nell'ambito della complessiva disponibilità delle disponibilità di bilancio è definita come segue:

Fasce di pesatura (min. – max)	Indennità di posizione correlata/anno
1) Fino a 40 punti	€. . 6.000,00
2) Da 41 punti a 79 punti	€. .12.000,00
3) Da 80 punti in poi	€. .16.000,00

La retribuzione di posizione per come scaturente dalla pesatura precedente, potrà essere proporzionalmente ridotta sulla scorta della disponibilità per tale finalità degli stanziamenti previsti bel bilancio.

Art.6 Correlazione tra la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato è finalizzata alla remunerazione della performance di ciascun Capo Area nell'ambito del vigente Sistema di Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione della G.M. n.173 del 23/12/2019.
Detto valore di risultato per ogni Capo Area è correlato alla pesatura dell'area per come scaturente dal presente regolamento.
Pertanto alla fine del processo di valutazione dei Capi Area, ciascuno di essi sarà inserito nella griglia di cui al Regolamento sulla Performance approvato con Deliberazione della G.M. n. 173 del 23/12/2019, e con una retribuzione di risultato spettante per l'anno oggetto di valutazione con le percentuali calcolate sulle retribuzioni di posizione di ogni singola fascia.
Nel caso di prestazione svolta in convenzione con altri enti, per la retribuzione di posizione e di risultato si applica quanto previsto dal"art. 17, comma 6 del CCNL del 21/05/2018.
In caso di incarichi ad interim di altra area oltre a quella di pertinenza non sarà corrisposta alcuna retribuzione di posizione aggiuntiva ma verrà sola corrisposta la retribuzione di risultato aggiuntiva per interim così come previsto dall'art. 15 comma 6 del CCNL del 21/05/2018.

ALLEGATO N. 1

COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA					
SCHEDA RIASSUNTIVA DI VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE					
AREA		XXXXXXXXXXXXXXXXXXX			
	CRITERI GENERALI	DESCRITTORI E CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTI	PARZIALI	VALUTAZIONE OTTENUTA
A	COLLOCAZIONE E COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	1 - Dipendenti assegnati	max 30 punti		0
		2 - servizi assegnati			
		3 - spese correnti gestite			
B	STRATEGICITA'		max 50 punti		0
C	RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE	1 - incarichi aggiuntivi assegnati e rapporti con Enti ed Istituzioni	max 20 punti		0
		2 - attribuzione della responsabilità di supervisione			
		3 - attività strategica e/o di natura giuridica-- legale.			
				TOTALE	0

FASCIA DI ASSEGNAZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE