



N. 54 REG. GEN. DEL 19/05/2022

# COMUNE DI ALBISSOLA MARINA



PROVINCIA DI SAVONA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. **54** del Registro

**OGGETTO: Individuazione delle fasce di graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Albissola Marina, approvazione della pesatura a seguito del processo di riorganizzazione, approvazione del criterio di ripartizione della retribuzione di risultato**

L'anno duemilaventidue addì diciannove del mese di maggio alle ore 12:00 nella sede comunale, si è riunita nella sede comunale.

### LA GIUNTA COMUNALE

Risultano:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	NASUTI GIANLUCA	Si	
Assessore	BATTAGLIA DAVIDE	Si	
Assessore Anziano	TOMAGHELLI ELISA	Si	
Assessore	SILVESTRO LUIGI	Si	
Assessore	LODOVISI ANTONELLA	Si	

Totale Presenti: <b>5</b>	Totale Assenti: <b>0</b>
---------------------------	--------------------------

Partecipa il Segretario Comunale **Massimiliano MORABITO**.

Il Sig. **Gianluca NASUTI**, Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto segnata all'ordine del giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **PREMESSO**

che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. 267/2000 e dal D.Lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

che l'art. 89, comma 5, del citato D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli altri Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di Bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

che, a norma dell'art. 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. e dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e alla periodica e correlata determinazione della dotazione organica, secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione d'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni;

**VISTA** l'attuale dotazione organica definita sulla base delle prescrizioni del D.L. 30 aprile 2019, n. 34

**RICHIAMATE** le deliberazioni della Giunta comunale nn. 154 del 29/12/2021 e n. 46 del 5/05/2022 con le quali, gradualmente, si è proceduto ad una profonda revisione della struttura organizzativa comunale, in relazione alle risorse umane previste dalla dotazione organica, allo scopo di perseguire una maggior efficienza operativa, razionalizzare la distribuzione delle funzioni tra le diverse aree in relazione alle professionalità presenti nell'Ente e razionalizzare al contempo i perimetri delle posizioni organizzative.

**ATTESO** che, a seguito della richiamata riorganizzazione, gli uffici comunali risultano attualmente ripartiti nei seguenti sette settori:

- Staff
- Economico Finanziario
- Amministrativo

- Tributi
- Servizi al cittadino
- Tecnico
- Vigilanza – Polizia locale

**CONSIDERATO** che nei primi quattro mesi dell'anno i settori erano otto e precisamente:

- Staff
- Economico Finanziario
- Amministrativo
- Tributi
- Servizi al cittadino
- Tecnico manutentivo
- Urbanistico
- Vigilanza – Polizia locale

**CONSIDERATO** che nell'Ente è istituita l'area delle posizioni organizzative in conformità alla previsione contenuta nell'art. 14 del CCNL del 31 marzo 1999, e ribadita dall'art.13 del CCNL 21.05.2018 che stabilisce che:

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.*
2. *Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;*
3. *...omissis...*

**RICHIAMATO** l'art.14 del CCNL 21.05.2018 che stabilisce che:

1. *Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.*
2. *Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.*

3. *Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.*

4. *I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.*

5. *La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.*

**RICHIAMATO**, altresì, l'art.15 del CCNL 21.05.2018:

1. *Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.*

2. *L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.*

3. *...omissis...*

4. *Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.*

*...omissis...*

**ATTESO** che con distinti decreti sindacali, in data 31.12.2021, sono state conferite le responsabilità di servizio relativamente ai settori sopra menzionati rinviando la determinazione della corrispondente retribuzione di posizione all'esito della pesatura di ciascuna posizione da parte del Nucleo di valutazione sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della rispettiva complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali;

**RITENUTO** di dover procedere alla ridefinizione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle modifiche organizzative intervenute, come sopra

descritte, anche al fine di adeguare, a seguito di specifica “pesatura”, il valore economico alle accresciute o ridotte responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità e al contenuto delle funzioni;

**RITENUTO** opportuno stabilire che la valorizzazione economica delle posizioni organizzative avvenga sulla base di fasce di graduazione a cui associare le indennità di posizione da riconoscere nel rispetto del tetto massimo del trattamento accessorio del 2016 (fondo del trattamento economico accessorio più indennità di posizione e di risultato);

**RITENUTO** di prevedere cinque livelli di graduazione delle indennità di posizione come di seguito specificato:

FASCIA DI

GRADUAZIONE

VALORI

<b>FASCIA I</b>	da 0 a 30
<b>FASCIA II</b>	da 30,01 a 40
<b>FASCIA III</b>	da 40,01 a 50
<b>FASCIA IV</b>	da 50,01 a 60
<b>FASCIA V</b>	Oltre 60

**VISTO** il sistema di pesatura delle posizioni organizzative proposto dal Nucleo di valutazione, nella persona del dott. Marco Rossi, comunicato alle organizzazioni sindacali in data 10.05.2022 ai fini dell’attivazione di un eventuale confronto, sistema che si ritiene di approvare;

**ATTESO** che la graduazione è funzionale, attraverso l’apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL;

**EVIDENZIATO** che il Nucleo di Valutazione, reso edotto dei compiti e responsabilità propri dei sopra menzionati settori, ha formulato una proposta di pesatura che si conserva agli atti;

**DATO ATTO** che il Nucleo di valutazione ha proceduto, in applicazione del sistema di graduazione sopra menzionato, ad elaborare due distinte “pesature” in relazione rispettivamente ai

settori esistenti all'1/1/2022 a seguito della deliberazione della Giunta comunale n.154 del 29/12/2021 e a quelli definiti col la deliberazione n. 46 del 5/05/2022

**ESAMINATA** la proposta di pesatura del Nucleo di Valutazione nell'ambito della quale si evince la seguente appartenenza dei vari settori alle fasce sotto elencate:

dall'1/1/2022 al 30/4/2022

● Staff	26,11 punti	fascia I
● Economico Finanziario	45,24 punti	fascia III
● Amministrativo	34,69 punti	fascia II
● Tributi	32,17 punti	fascia II
● Servizi al cittadino	42,58 punti	fascia III
● Tecnico manutentivo	46,49 punti	fascia III
● Urbanistico	53,40 punti	fascia IV
● Vigilanza – Polizia locale	45,58 punti	fascia III

Dall'1/5/2022

● Staff	26,11 punti	fascia I
● Economico Finanziario	45,24 punti	fascia III
● Amministrativo	34,69 punti	fascia II
● Tributi	32,17 punti	fascia II
● Servizi al cittadino	42,58 punti	fascia III
● Tecnico	71,60 punti	fascia V
● Vigilanza – Polizia locale	45,58 punti	fascia III

**RITENUTO** di accogliere la proposta del Nucleo di Valutazione, come sopra formulata;

**DATO ATTO** che l'indennità di P.O. dovrà essere rapportata alla durata effettiva dell'incarico, nonché alla tipologia contrattuale (full time, part time, convenzione, incarico L. 30.12.2004, n. 311, art. 1, comma 557) e che a ciascuna posizione organizzativa è collegata una retribuzione di risultato determinata in sede di contrattazione integrativa decentrata;

**RITENUTO** di attribuire in corrispondenza a ciascuna fascia l'indennità di posizione di seguito indicata e precisamente:

fino al 30 aprile

Fascia I € 5.000,00

Fascia II € 7.000,00

Fascia III € 11.500,00

Fascia IV € 13.000,00

Fascia V € 16.000,00

Dal 1° maggio

Fascia I € 5.000,00

Fascia II € 8.000,00

Fascia III	€ 13.000,00
Fascia IV	€ 14.000,00
Fascia V	€ 16.000,00

**ATTESO** che, con DGC n. 83 del 09.05.2019, modificata con DGC n. 177 del 10.12.2019, è stata stabilita una retribuzione di risultato in misura pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento e che la suddetta retribuzione di risultato va rideterminata in occasione della ridefinizione della retribuzione di posizione in modo da rispettare nel suo complesso il tetto di spesa costituito nell'anno 2016 per le posizioni organizzative

**ATTESO** che, ai sensi dell'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 *“Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative”*;

**RICHIAMATA** la D.G.C. n.123 del 07.12.2021 con la quale è stato definito il criterio per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile rilasciati dai competenti Responsabili di Area;

**VISTO** il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 18.05.2022 con verbale n. 9;

**VISTI:**

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

**DELIBERA**

**DI APPROVARE** il sistema di graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Albissola Marina che si allega al presente atto alla lettera A per formarne parte integrante e sostanziale;

**DI ADOTTARE** quale criterio di graduazione delle indennità delle posizioni organizzative l'articolazione in cinque fasce sulla base dei valori di punteggio attribuibili a ciascuna delle macro unità organizzative, in applicazione dei parametri espressi dal sistema di pesatura vigente nell'Ente e precisamente:

## VALORI

<b>FASCIA I</b>	da 0 a 30
<b>FASCIA II</b>	da 30,01 a 40
<b>FASCIA III</b>	da 40,01 a 50
<b>FASCIA IV</b>	da 50,01 a 60
<b>FASCIA V</b>	Oltre 60

**DI ATTRIBUIRE** in corrispondenza a ciascuna fascia l'indennità di posizione di seguito indicata:

fino al 30 aprile 2022

Fascia I € 5.000,00

Fascia II € 7.000,00

Fascia III € 11.500,00

Fascia IV € 13.000,00

Fascia V € 16.000,00

dal 1° maggio 2022

Fascia I € 5.000,00

Fascia II € 8.000,00

Fascia III € 13.000,00

Fascia IV € 14.000,00

Fascia V € 16.000,00



**DI ACCOGLIERE** la proposta di pesatura elaborata dal Nucleo di valutazione in base alla quale i settori, in cui si articola la macrostruttura dell'Ente, risultano abbinati ad una fascia di graduazione come di seguito indicato:

● Staff	26,11 punti	fascia I
● Economico Finanziario	45,24 punti	fascia III
● Amministrativo	34,69 punti	fascia II
● Tributi	32,17 punti	fascia II
● Servizi al cittadino	42,58 punti	fascia III
● Tecnico manutentivo	46,49 punti	fascia III
● Urbanistico	53,40 punti	fascia IV
● Tecnico (Tecnico manutentivo + Urbanistico)	71,60 punti	fascia V
● Vigilanza – Polizia locale	45,58 punti	fascia III

**DI CONFERMARE** quale criterio per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative quello ponderato per il 50% sulla base della rispettiva indennità di posizione riconosciuta a ciascuna posizione organizzativa e per il restante 50% sulla base del peso attribuito agli obiettivi di performance assegnati, il tutto rapportato alle risultanze della valutazione della performance individuale.

**DI DARE ATTO**, inoltre che:

- le indennità sopra definite sono riferite a ciascun esercizio finanziario;
- l'indennità di P.O. deve essere rapportata alla durata effettiva dell'incarico, nonché alla tipologia contrattuale (full time, part time, convenzione, incarico L. 30.12.2004, n. 311, art. 1, comma 557) e che a ciascuna posizione organizzativa è collegata una retribuzione di risultato, calcolata in applicazione del criterio sopra, con riferimento al 20% dell'importo complessivo finalizzato alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative;
- esiste la copertura finanziaria delle somme sopra indicate negli appositi capitoli relativi alle spese di personale del bilancio di previsione;
- la spesa per il personale stimata per l'anno in corso rispetta il limite previsto dalla normativa corrispondente alla media del triennio 2011-2013.

**DI TRASMETTERE** copia della presente alle R.S.U e alle OO.SS. quale informativa sindacale ai sensi dei C.C.N.L. vigenti

Con votazione unanime e favorevole, nei modi espressi dalla legge

DETERMINA

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000