



## Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)  
6° Settore - Ufficio Deliberazioni

<b>ORIGINALE</b> <del>COPIA</del>	<b>di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE</b>
--------------------------------------	---

<b>N. 232</b> Registro deliberazioni  <b>Del 09/10/2023</b>	<b>OGGETTO: Approvazione regolamento per il sistema di valutazione della posizione dei dirigenti.</b>
--	---

L'anno duemilaventitre, il giorno nove del mese di ottobre, alle ore 11,30 e segg. nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

N.ro	Cognome	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	MIDILI	Giuseppe	Sindaco	X	
2	IMPELLIZZERI	Pasquale	Assessore	X	
3	ROMAGNOLO	Santi	Assessore	X	
4	NICOSIA	Antonio Franco	Assessore	X	
5	SCOLARO	Lucia	Assessore		X
6	MELLINA	Roberto	Assessore	X	
7	COPPOLINO	Franco Mario	Assessore	X	
8	CAPONE	Maurizio	Assessore	X	

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Andreina Mazzù.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

#### In continuazione di seduta

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli articoli 53 e 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

#### DELIBERA

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

**Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.**





## COMUNE DI MILAZZO

(Città Metropolitana di Messina)

Segreteria Generale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N° 49 DEL 05-10-2023

IL PROPONENTE

**OGGETTO:** APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DEI DIRIGENTI.

**Visto** il C.C.N.L. della dirigenza del comparto Autonomie locali, ed in particolare degli artt. 26, 27 e 28 del contratto del 23/12/99, concernenti la struttura della retribuzione accessoria dei dirigenti, le relative modalità di finanziamento, e la costituzione dell'apposito fondo destinato alla corresponsione delle indennità di posizione e di risultato;

**Preso atto** dei contenuti del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, definitivamente sottoscritto in data 17/12/2020, che all'art. 62 espressamente conferma la validità del comma 1 e 5 dell'art. 27 del citato C.C.N.L. 23/12/1999;

**Considerato** in particolare che l'art. 27, 1° comma, del CCNL del 1999 dell'area della dirigenza prevede che "gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne", e che tale retribuzione è definita per ciascuna funzione dirigenziale nei limiti delle disponibilità del fondo a ciò costituito, entro determinati valori annui lordi massimi definiti dai contratti di lavoro (attualmente pari ad € 45.512,37 ai sensi del comma 6° dell'art. 54 del nuovo CCNL 17/12/2020);

**Vista** la Delibera commissariale n. 21 del 28/05/20, ad oggetto "*Modifica assetto organizzativo dell'Ente approvato con DGC n. 95/19*", in cui si ravvisa l'esigenza di dotare l'Ente di un sistema per la valutazione definitiva del "peso", della complessità organizzativa, della responsabilità, della rilevanza e strategicità delle posizioni dirigenziali istituite;

**Dato atto che** l'Ente non è dotato di una metodologia di valutazione della complessità delle posizioni dirigenziali, mai approvata e quindi mai applicata in occasione della configurazione degli assetti dirigenziali a seguito anche delle diverse modifiche macrostrutturali intervenute negli ultimi anni";

Vista la delibera della Giunta Comunale n. 96 del 27/03/2023, con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'ente, entrato in vigore a far data dal 31/03/2023, rispondente ad un modello operativo più funzionale alla situazione attuale dell'Ente, in un'ottica di: 1) ottimizzazione della gestione dei procedimenti; 2) adeguamento dell'assetto organizzativo e direzionale alle concrete esigenze d'attuazione del programma di governo e dei relativi obiettivi, così come previsto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, sulle norme in materia di organizzazione del lavoro pubblico; 3) miglioramento continuo con adeguamenti progressivi al mutare del sistema dei vincoli normativi e del contesto esterno e/o interno all'ente;

**Richiamate** le osservazioni con cui il Nucleo di Valutazione in carica – in diversi incontri con l'Ente - ha evidenziato la necessità di introdurre norme regolamentari specifiche in linea con le previsioni contrattuali e con il nuovo modello organizzativo dell'Ente, dirette a disciplinare in modo dettagliato gli elementi incidenti sul sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali *de quibus*, in modo da eliminare incertezze ed incongruenze, nonché meglio definire i punteggi nei previsti criteri di valutazione, al fine di rendere lo strumento di pesatura *de quo* attuale, esaustivo ed efficace;

**Dato atto che** in merito, condivise *inter partes* le osservazioni, si è ravvisata la necessità di predisporre un regolamento *ad hoc* per la disciplina del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali, in conformità alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali sezione Dirigenza;

**Considerato** che il settore giuridico del personale ha elaborato una proposta di regolamentazione del sistema di pesatura della dirigenza formato da n. 6 articoli con i quali si disciplinano, tra l'altro, i criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali con connessa retribuzione di posizione e di risultato, la metodologia del sistema di pesatura nonché le fasce di ponderazione e la correlazione retributiva;

**Considerato che** al regolamento in oggetto è allegata la scheda A) contenente i singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione, con attribuzione dei relativi punteggi. In base al percorso delineato, adiacascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione. Il punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.

**Atteso che** con nota prot. n. 70128 del 25/09/2023 è stata inviata alle OO.SS. e alle R.S.U - ai sensi degli artt. 4 - 5 e 44 del C.C.N.L. Funzioni Locali Personale Dirigente del 17/12/2020 - informazione preventiva sul testo del regolamento che l'Amministrazione comunale intende adottare;

**Preso atto che**, successivamente alla trasmissione della sopra citata lettera protocollo n. 70128 del 25/09/2023, non è stata richiesta l'attivazione - nel termine previsto ex lege - del previsto confronto sindacale sull'argomento, né i sindacati hanno fatto pervenire rilievi e/o osservazioni in merito; pertanto si ritiene esperito il passaggio sindacale e quindi opportuno procedere con l'adozione degli atti organizzativi conseguenti;

**Ritenuto**, quindi, di adottare il sopraindicato Regolamento per il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali.

**Visto** il "Regolamento del sistema di valutazione della posizione dei Dirigenti" allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

**Visto** il Decreto Legislativo n. 165/2001;

**Visto** il TUEL ed in particolare l'art.48 del Decreto Legislativo n. 267/2000;

**Visto** il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 Dicembre 2020;

**Visto** il vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi" approvato con delibera di Giunta Municipale n. 112 del 05/12/2013;

### **PROPONE**

1. di dare atto che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono qui integralmente riportate ed approvate, di adottare il **Regolamento del sistema di valutazione della posizione dei Dirigenti** che viene allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
3. di trasmettere copia del presente atto al Dirigente del 1° Settore "Risorse Umane e Contenzioso", per gli adempimenti di competenza;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione al Nucleo di Valutazione, alle OO.SS. E R.S.U. per l'informazione di cui all'art. 4, C.C.N.L. 17/12/2020.
5. di stabilire la decorrenza dal 31/03/2023 data di entrata in vigore del nuovo assetto organizzativo;
6. di pubblicare copia della presente sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza, ai sensi della normativa in materia;
7. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4, del TUEL, con separata ed unanime votazione favorevole, resa per alzata di mano, in contesto di piena continuità dell'azione amministrativa locale.





**COMUNE DI MILAZZO**

**REGOLAMENTO DEL 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**

### **Art. 1 - Premessa**

La valutazione delle posizioni dirigenziali nel Comune di Milazzo 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, dal Nucleo di Valutazione e dalla struttura del Servizio Risorse Umane, Giuridiche ed Economiche.

Secondo il vigente CCNL (17.12.2020) gli importi minimi e massimi annui dell'indennità di posizione ammontano rispettivamente ad € 11.942,67 e ad € 45.512,37 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 dal Nucleo di Valutazione.

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

La Macrostruttura del Comune di Milazzo, approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 96 del 27/03/2023 prevede l'articolazione in Settori e Servizi.

Sono stati istituiti anche un ufficio di staff del Sindaco ed un ufficio del Segretario Generale, così articolati:

### **Ufficio di Staff del Sindaco:**

- Segreteria particolare del Sindaco;
- Ufficio Stampa;

### **Ufficio del Segretario Generale:**

- Prevenzione della corruzione e trasparenza;
- Nucleo di valutazione;
- Presidenza Commissione di concorso per reclutamento personale.

Possono essere previste, a norma dell'art. 5, comma 5 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 Milazzo, sono stati classificati e denominati nel seguente modo:

**Settore 1 – Risorse Umane e Contenzioso**

**Settore 2 – Finanze e Tributi**

**Settore 3 – Polizia Locale – Patrimonio – Servizio Idrico Integrato – Protezione Civile**

**Settore 4 – Ambiente e Territorio**

**Settore 5 – Settore Affari Generali**

**Settore 6 – Servizi Sociali – Sport, Turismo, Spettacolo e Beni Culturali –  
Programmazione Strategica – Lavori Pubblici - PNRR**

## **Art. 3 – 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 e dell'ultimo del 17 dicembre 2020, 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. 19 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Milazzo prevede per il conferimento degli incarichi dirigenziali: quello cioè del conseguimento di specifici obiettivi e risultati.

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

#### **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 Complessità direzionale

Questo elemento viene valutato dall'OIV con un punteggio da 1 a 10 secondo il seguente schema:

Complessità direzionale alta	punti 10
Complessità direzionale media	punti 8
Complessità direzionale bassa	punti 7

### 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 5 persone	punti 2
Da 6 a 10 persone	punti 4
Oltre 10 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 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 -Entrata/ spesa	Punteggio assegnato
Fino a € 500.000,00	punti 2
Da € 500.001,00 a € 5.000.000,00	punti 4
Oltre € 5.000.001,00	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 **4 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 4
Fino a 3 categorie	Punti 3
Meno di 3 categorie	Punti 2

##### 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 4
Problematicità bassa	Punti 3

## **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 18
Responsabilità bassa	Punti 15

### **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 8

Responsabilità bassa	Punti 7
----------------------	---------

### 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 13
Posizione orientata a indirizzi strategici bassa	Punti 10

**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 13
Posizione nei processi di sviluppo/innovazione bassa	Punti 10

#### Art.4 Affidamento di funzioni - incarichi Particolari

Vengono previsti ed attribuiti punti aggiuntivi, a seguito dell'assegnazione al Dirigente responsabile del Settore di funzioni/incarichi particolari, che aumentano la complessità organizzativa e/o specificità della funzione svolta (\*ex art. 44 comma 2 CCNL 17/12/2020), per come di seguito riportato:

affidamento incarico/funzioni di vicesegretario	Punti 2
affidamento incarico di responsabile di U.O.A	Punti 2
Dirigente Polizia Locale*	Punti 3

## **Art. 5 - Applicazione del sistema nella struttura di direzione del Comune**

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

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 è prevista una graduazione che verrà effettuata applicando in modo puntuale il sistema di valutazione della posizione sopra descritto.
- ii. Per le posizioni di responsabile di Unità Operativa Autonoma, Vice Segretario e Dirigente Polizia Locale è prevista l'attribuzione della valutazione aggiuntiva di cui all'art. 4 con la precisazione che l'attribuzione del punteggio seguirà l'ordinaria valutazione e sarà applicabile solo qualora dalla citata applicazione ordinaria il punteggio sia inferiore a 100 e, comunque entro il massimo di 100 punti. (esempio valutazione ordinaria settore polizia locale punti 95 + 3= 98 valutazione ordinaria settore polizia locale punti 99+ 3= 102 valutazione finale 100)

La posizione di UOA Segreteria Generale, segue le norme di legge e di CCNL dei Dirigenti nella parte relativa al trattamento giuridico del Segretario Generale.

## Art 6 - 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 di cui all'art. 3 a cui 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", ad ognuna delle quali corrisponde una specifica retribuzione di posizione:

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fascia A	Valore compreso tra 90 e 100	€ 45.512,37
Fascia B	Valore compreso tra 80 e 89	€ 38.813,68
Fascia C	Valore compreso tra 71 e 79	€ 23.409,50
Fascia D	Valore uguale o inferiore a 70	€ 11.942,67

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 esterni 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

DURATA INCARICO	MAGGIORAZIONE
Fino a 3 anni	10%
da 3 a 5 anni	5%

### 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, si applicano dall'annualità di approvazione.

PARAMETRI	SUB-PARAMETRI - FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5	Settore 6
<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						
	<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	10						
	media	8						
	bassa	7						
	<b>c. Risorse umane ed economico-finanziarie</b>							
	<b>1.c.1 Risorse umane gestite</b>							
	Fino a 5 persone	2						
	Da 6 a 10 persone	4						
	Oltre 10 persone	5						
	<b>1.c.2 Risorse economico-finanziarie gestite</b>							
	Fino a € 500.000,00	2						
Da € 500.001,00 a € 5.000.000,00	4							
Oltre € 5.000.001,00	5							
<b>d. Relazioni organizzative e interorganizzative.</b>								
<b>1.d.1 Articolazione dei profili d'utenza</b>								
Tutte le categorie	4							
Fino a 3 categorie	3							
Meno di 3 categorie	2							
<b>1.d.2 Problematicità delle relazioni</b>								
elevata	5							

		media	4						
		bassa	3						
<b>2. RESPONSABILITÀ</b>	<b>Responsabilità formale</b>								
	<b>2.a Responsabilità amministrativa</b>								
		Responsabilità elevata	20						
		Responsabilità media	18						
		Responsabilità bassa	15						
	<b>2.b Responsabilità professionale</b>								
		Responsabilità elevata	10						
	Responsabilità media	8							
	Responsabilità bassa	7							
<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 strategica media	13						
		Posizione orientata a indirizzi strategica bassa	10						
	<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	13							
	Posizione nei processi di sviluppo/innovazione bassa	10							
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>									





**1 PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO**

(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, 6/10/2023

IL DIRIGENTE



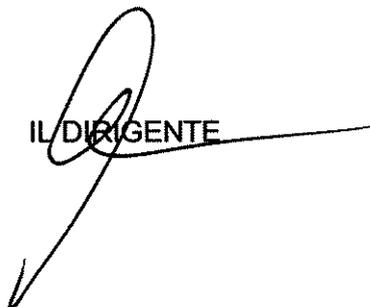
---

**PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE**  
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

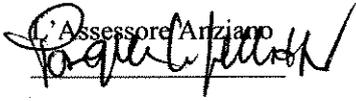
Milazzo, 6/10/2023

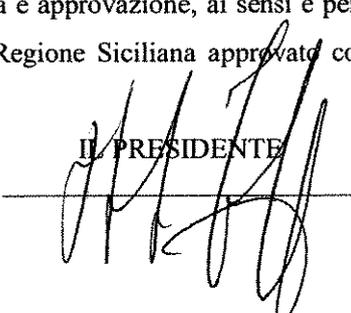
IL DIRIGENTE





Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

L'Assessore Arziano  


IL PRESIDENTE  


Il Segretario Generale  
F.TO ANDREINA MAZZU

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

è stata affissa all'albo pretorio comunale il 10/10/2023 per rimanervi per <sup>TRENTA</sup> ~~quindici~~ giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

L'addetto all'albo  
\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale  
\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni

**E DIVENUTA ESECUTIVA**

- il giorno \_\_\_\_\_, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).
- il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale  
\_\_\_\_\_

La presente deliberazione è copia conforme all'originale.  Milazzo, li _____  Il Segretario Generale _____	La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento _____  Milazzo, li _____  Il Responsabile dell'U.O. _____
---	---