

E.1,



Città di Modica

DELIBERAZIONE
della
GIUNTA COMUNALE
N. 182 del 15.12.2023

Oggetto: approvazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali.

L'anno duemilaventitré il giorno 15 del mese di DICEMBRE alle ore 13⁵⁰ nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Monisteri Caschetto Maria	Sindaco	X	
Belluardo Giorgio	Vice Sindaco	X	
Viola Rosario	Assessore	X	
Facello Chiara	Assessore	X	
Antoci Agatino	Assessore	X	
Drago Antonio	Assessore		X
Vindigni Delia	Assessore		X
Cannizzaro Samuele	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

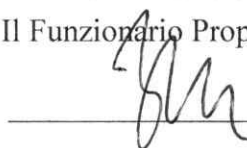
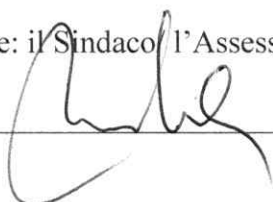
Assunta la presidenza, il Sindaco, Maria Monisteri Caschetto, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: approvazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali.

Proponente: il Sindaco / l'Assessore al ramo

Il Funzionario Proponente/Redigente



Richiamato l'art. 45 comma 4 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali, Area Dirigenza, sottoscritto in data 17/12/2020 che stabilisce i livelli di contrattazione;

Atteso che a seguito di confronto con la parte sindacale in data 12.12.2023, si è giunti alla condivisione della proposta relativa alla metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, come da documento sottoscritto ed allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto pertanto di approvare in via definitiva tale metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, per dare mandato al competente Dirigente ed al Nucleo di Valutazione dell'Ente in ordine all'adozione delle azioni esecutive consequenziali;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto L'OREL;

Vista la L.R. n. 48/1991 ;

Visto l'art. 12, comma 2. della L.R. n. 44/1991; Visto lo statuto comunale.

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il C.C.N.L. comparto Funzioni Locali, Area Dirigenza, sottoscritto in data 17/12/2020;

PROPONE

- 1) Di approvare, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, il cui testo è allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);
- 2) Di dare atto che tale sistema è coerente con le disposizioni in materia di performance individuale di cui all'art. 9, D.Lgs. n. 150/2009;
- 3) Di demandare al competente Dirigente del Settore Finanziario ed al Nucleo di Valutazione dell'Ente l'adozione delle azioni esecutive consequenziali per l'applicazione di tale disciplina;
- 4) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, attesa l'urgenza di provvedere a quanto sopra nell'interesse dell'Ente, per le ragioni infra riportate.

Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica: favorevole /sfavorevole

Modica, li

15 DIC 2023

Il Responsabile del Settore

Parere del Responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile: favorevole /sfavorevole

Modica, li

Il Responsabile del Settore Finanziario

La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. **182** del **15 DIC 2023**

Il Segretario Comunale

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione sopra riportata, parte integrante e sostanziale del presente atto;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione è stato espresso il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dello stesso proponente, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett.i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art.12 L.R. n.30/2000, e che la stessa non necessita di ulteriori pareri;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/1991;

Visto lo Statuto Comunale;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare e far propria la proposta di deliberazione richiamata in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime, resa ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91, attesa l'urgenza di provvedere in merito, nell'interesse dell'Ente, per i motivi citati nella stessa proposta deliberativa.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO


L'ASSESSORE ANZIANO



IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: www.comune.modica.gov.it.

Modica li **15 DIC, 2023**

Il Segretario Generale



Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal **19 DIC, 2023** al **3 GEN, 2024**, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. _____.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:



E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li

15 DIC, 2023

Il Segretario Generale



Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale

COMUNE DI MODICA

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

(Approvata con Delibera di Giunta Comunale n. __)

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica ai dirigenti ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni del rispettivo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

2. LE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. L'art. 53, Struttura della retribuzione, del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 stabilisce che la struttura della retribuzione della dirigenza di cui alla presente sezione si compone delle seguenti voci:
 - a. stipendio tabellare;
 - b. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c. retribuzione di posizione;
 - d. retribuzione di risultato, ove spettante.
2. L'art. 57 del CCNL dispone che gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia;
3. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente in base alle risultanze della graduazione secondo i criteri indicati nel presente regolamento tenendo conto dei principi connessi:
 - a. alla collocazione nella struttura;
 - b. alla complessità organizzativa;
 - c. alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
4. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti nei limiti stabilita dall'art. 54 c. 6, dal valore minimo di euro 11.942,67 al valore massimo di euro 45.512,37.

3. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

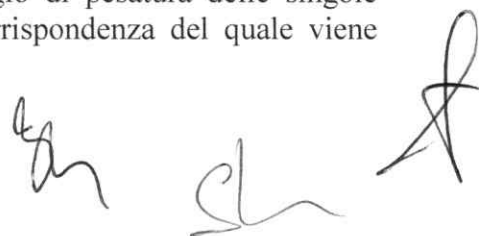
1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno dei limiti indicati nell'articolo precedente.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso dal Nucleo di Valutazione attraverso l'attribuzione di un punteggio ai seguenti fattori di valutazione:
 - a. responsabilità delle risorse umane e finanziarie
 - b. complessità relazionale
 - c. complessità specialistica
 - d. rilevanza esterna delle responsabilità
 - e. rilevanza strategica



3. In base al percorso delineato a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione secondo la disciplina di dettaglio allegata al presente regolamento.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo del salario accessorio della dirigenza per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione dirigenziale si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla posizione.
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, è attribuito un ulteriore importo pari al 30% 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.
6. Nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale non inferiore al 50% e non superiore al 60% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 c. 3 del CCNL.
7. Gli enti definiscono 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. 57 del CCNL non meno del 15% delle risorse del fondo, come indicato nel CCDI normativo, se tale percentuale non viene espressa allora va individuata nel valore minimo del 15%, le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate anche per posizioni 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.
8. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate possono essere utilizzate anche per dare applicazione all'art. 52 del CCNL.
9. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
10. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente, per quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia ai contenuti del CCNL del 17.12.2020.

4. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali e posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene



stabilito il valore della retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

DISCIPLINA DI DETTAGLIO

Gli elementi specifici di valutazione esplicativi dei fattori generali sono appresso identificati.

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

A1. RISORSE UMANE GESTITE

La complessità e il coordinamento di un ambito gestionale (direzione) si determinano tenendo conto del numero delle risorse umane gestite. In particolare, la complessità della responsabilità rivestita va esaminata con riferimento alla quantità delle persone gestite e coordinate. Si ritiene, in considerazione della nuova e moderna organizzazione, di prescindere dalle tipologie professionali gestite ritenendole inconferenti riguardo l'obiettivo posto. Questo fattore si articola pertanto nelle risorse umane gestite esaminando l'aspetto quantitativo delle stesse.

A2. RISORSE FINANZIARIE GESTITE

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- all'ammontare delle risorse assegnate alla direzione
- alla consistenza delle entrate accertate dalla direzione.

B. COMPLESSITA' RELAZIONALI

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

B1. COMPLESSITÀ DEL QUADRO DELLE RELAZIONI INTERNE

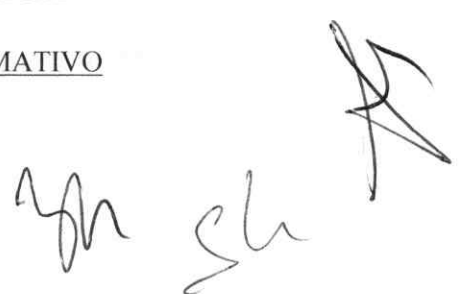
Si definisce in base al peso, la frequenza e la complessità dei rapporti con strutture interne all'ente che il dirigente deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B2. COMPLESSITÀ DEL QUADRO DELLE RELAZIONI ESTERNE

Si definisce in base al peso, la frequenza e la complessità dei rapporti con strutture esterne all'ente (altri enti, società partecipate, enti, studi legali o altro) che il dirigente deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

C. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA

C1. COMPLESSITÀ DEL QUADRO NORMATIVO



Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il dirigente deve consultare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che le strutture di massima dimensione evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

La matrice di riferimento intende collocare la struttura dirigenziale nel riquadro più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, regionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

Si assegnano punteggi più alti in presenza di norme comunitarie perché si considera inevitabile un confronto costante con le norme subalterne.

Allo stesso modo si riconosce un valore più consistente in presenza di un quadro normativo che muta velocemente e frequentemente, oggetto di consistenti interventi da parte della magistratura contabile/ordinaria – ANAC, ecc...

C2. COMPLESSITÀ DEL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE E PREVEDIBILITÀ/MISURABILITÀ DEI RISULTATI

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati. L'obiettivo è quello di collocare la struttura di massima dimensione del riquadro della matrice più coerente e idonea a rappresentare la sua situazione. A situazioni di alta complessità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi inferiori. Naturalmente l'allocazione nella matrice è subordinata alla lettura dei documenti dell'ente dai quali si possono desumere obiettivi e risultati previsti (DUP, PEG, Piano della qualità, report sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, report del controllo di gestione, ...) di ogni centro di responsabilità.

C3. SPECIALIZZAZIONE PROFESSIONALE

Si definisce in base al grado di specializzazione professionale che la posizione richiede (competenze e conoscenze giuridiche e tecniche).

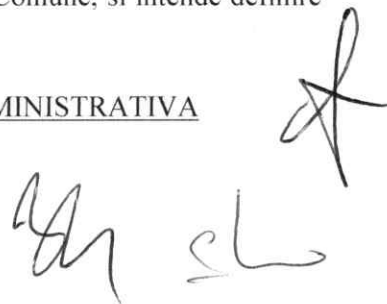
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno (i terzi con i quali l'ente ha rapporti) della struttura di massima dimensione evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

D1. RESPONSABILITÀ DI IMMAGINE

Anche in considerazione della vocazione turistica internazionale del Comune, si intende definire il peso dell'immagine esterna che alla posizione risulta affidata.

D2. RESPONSABILITÀ TECNICA, CONTABILE E AMMINISTRATIVA



Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla struttura. In relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità si potranno desumere i connessi livelli di responsabilità.

E. RILEVANZA STRATEGICA

E1. RILEVANZA STRATEGICA

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito **è affidata al Sindaco**. Vista la sua assoluta soggettività, l'incidenza di questa valutazione sul peso finale della posizione non può essere particolarmente rilevante. Nella valutazione della strategicità di un settore, è opportuno fare riferimento al DUP vigente al momento della pesatura.

2. L'ATTRIBUZIONE DEI PESI

Il punteggio massimo attribuibile è di **100 punti** differenziato tra i singoli fattori di valutazione ai quali è stato attribuito un "peso":

- a. responsabilità delle risorse umane e finanziarie: 30
- b. complessità relazionale: 24
- c. complessità specialistica: 28
- d. rilevanza esterna delle responsabilità: 10
- e. rilevanza strategica: 8

A.1. Risorse umane gestite (punteggio massimo 15 punti)

La definizione del punteggio per ogni specifica struttura si ha attribuendo i punti in base al numero dei dipendenti assegnati escluse le PO: 1 punto ogni dipendente assegnato con un massimo di 15 punti.

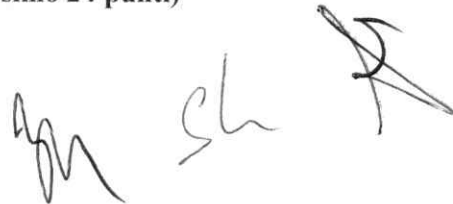
A.2 Risorse finanziarie gestite (punteggio massimo 15 punti)

La definizione del punteggio per ogni specifica direzione si ha attribuendo:

- a) n. 1 punto ogni 1.000.000 di euro (le frazioni inferiori a 1 milione si arrotondano per eccesso) con un massimo di 15 punti.

I dati vengono estrapolati dall'ultimo bilancio approvato, riclassificando i capitoli in conformità agli atti di riorganizzazione della struttura organizzativa, e calcolando gli importi previsti nei capitoli di PEG di entrata e di spesa assegnati al dirigente. I capitoli delle partite di giro e dei servizi per conto terzi sono calcolati al 50%.

B Complessità delle Relazioni interne ed esterne (punteggio massimo 24 punti)



La definizione del punteggio, uguale per entrambi i parametri si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, interne ed esterne, di ogni direzione:

B1 Relazioni con utenza interna: (massimo 12 PUNTI)

Basso 4 PUNTI; Medio 8 PUNTI; Alto 12 punti

B2 Relazioni con l'utenza esterna: (massimo 12 PUNTI)

Basso 4 PUNTI; Medio 8 PUNTI; Alto 12 punti

C Complessità specialistica (punteggio massimo 28 punti)

La definizione del punteggio per ogni specifica direzione si ha attribuendo:

C1 Complessità del quadro normativo (max punti 18)

Quadro normativo poco dinamico 6 PUNTI; Quadro normativo abbastanza dinamico 12 PUNTI;

Quadro normativo molto dinamico 18 punti

C2 Specializzazione professionale (max 10 punti)

Normali conoscenze specialistiche 2 PUNTI; Elevate conoscenze specialistiche/Conoscenze di strumenti complessi 5 PUNTI; Elevate conoscenze plurispecialistiche/conoscenze di strumenti complessi ad elevata innovazione: 10 punti

D Rilevanza esterna delle responsabilità (punteggio massimo 10 punti)

La definizione del punteggio (uguale per entrambi i parametri), si ottiene attribuendo un punteggio ad ogni direzione sulla base del grado di responsabilità di immagine e personale che essa riveste verso l'esterno, in funzione delle competenze e funzioni assegnate.

D1 Responsabilità di immagine (massimo punti 5)

1 PUNTI: Basso

3 PUNTI: Medio

5 PUNTI: Alto

D2 Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa (massimo punti 5)

1 PUNTI: Basso

3 PUNTI: Medio

5 PUNTI: Alto

E Rilevanza strategica (punteggio massimo 8 punti)

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio, stabilito dal sindaco, ad ogni direzione sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, che l'Amministrazione attribuisce alla struttura stessa in rapporto ai programmi ed obiettivi strategici declinati nel DUP.

2 PUNTI: Medio

4 PUNTI: Significativo

6 PUNTI: Rilevante

8 PUNTI: Elevato

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luca' or similar, written in a cursive style.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Slo' followed by a flourish, written in a cursive style.