



# COMUNE DI DANTA DI CADORE

## PROVINCIA DI BELLUNO

\*\*\*\*\*

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: CCNL 2016-2018: Determinazione del valore economico della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative istituite.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventiquattro**  
del mese di **giugno** alle ore **15,30** nella Sede Municipale, si è riunita  
la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

- |                               |   |             |
|-------------------------------|---|-------------|
| 1. MATTEA Ivano               | - | Sindaco     |
| 2. MENIA D'ADAMO Mirco        | - | Assessore   |
| 3. DORIGUZZI BOZZO Anna Maria | - | Assessore   |
|                               |   | Presenti N. |

Presenti
SI
SI
NO
02

Partecipa il Sig. **Mattea Ivano** nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa la Sig. **Pilotto dr. Enrico** nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto.

**Oggetto:** CCNL 2016-2018: DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ISTITUITE

**Premesso** quanto segue:

- L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:
- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- 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;
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;
- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, il Comune ha approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa;
- con la ricognizione della macrostruttura dell'Ente sono state istituite n. due posizioni organizzative, corrispondenti alle aree funzionali dell'Ente, confermando l'assetto organizzativo previgente .

**Considerato** che ora si rende necessario determinare, in esito al processo di graduazione, il valore economico della retribuzione di posizione da erogare a ciascuna posizione organizzativa, corrispondente al livello di apprezzamento

assegnato a ciascuna di esse, nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale e nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità e comunque tenuto conto del limite complessivo al trattamento economico accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017;

**Viste** le schede di pesatura relative a ciascuna posizione di lavoro, che si ritengono di approvare in quanto conformi alla metodologia di graduazione adottata dall'Ente e rappresentative dell'effettivo peso specifico delle singole posizioni organizzative in relazione ai parametri di valutazione previsti nel Regolamento sopra citato;

**Visto** il CCNL del comparto Funzioni Locali siglato in data 21 maggio 2018;

**Visto** il combinato disposto degli articoli 42 e 48 del TUEL;

### **PROPONE**

**Di approvare** le due schede di pesatura, agli atti, delle posizioni organizzative istituite con deliberazione di Giunta Comunale N. 27 del 20.05.2019;

**Di dare atto**, a seguito del processo di graduazione, il valore delle P.O. risulta così determinato;

- 1 – Posizione Organizzativa Area amministrativa, finanziaria, demografica  
5.000,00
- 2 - Posizione Organizzativa Area tecnica manutentiva e polizia locale  
10.000,00

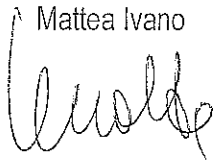
**Di dare atto** che, secondo il combinato disposto degli art.50, comma 10, e 109, comma 2, del TUEL, negli Enti privi di figure dirigenziali, spetta al Sindaco conferire l'incarico di posizione organizzativa nel rispetto dei valori come sopra definiti;

**Di dare altresì atto**, ai fini di quanto previsto all'articolo 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017, che attualmente la Posizione Organizzativa Area amministrativa, finanziaria, demografica è assunta ai sensi dell'art. 53 comma 23 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 e non comporta impegno di spesa;

**di dichiarare**, la conseguente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.lgs 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto, come segue:

IL PRESIDENTE  
Mattea Ivano



IL SEGRETARIO  
Pilotto dr. Enrico



---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno 5 LUG, 2019



L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

Menia Ettore



### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

• che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, dal 5 LUG, 2019 al \_\_\_\_\_, senza opposizioni e/o reclami;

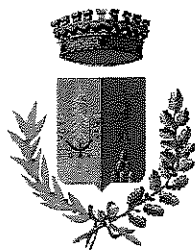
• che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_;

dopo dieci giorni dalla sua pubblicazione all'Albo pretorio;

Danta di Cadore, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Pilotto dr. Enrico

---



# COMUNE DI DANTA DI CADORE

PROVINCIA DI BELLUNO

**PARERI EX ARTT. 49 E 147.BIS, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000, S.M.I., E ART. 3 DEL VIGENTE REGOLAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI (SULLE DELIBERAZIONI)**

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 35

DATA 24.06.2019

OGGETTO: CCNL 2016-2018: Determinazione del valore economico della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative istituite.

## PARERE REGOLARITA' TECNICA

Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria, il sottoscritto esprime il seguente parere:

per quanto riguarda la REGOLARITA' TECNICA esprime parere favorevole

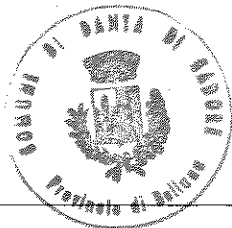


IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

## PARERE REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria, il sottoscritto esprime il seguente parere:

per quanto riguarda la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere favorevole



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**SCHEDA DI PESATURA**

Tipologia posizione

UOC - UNITA OPERATIVA  
COMPLESSA

Servizio	
Denominazione posizione	AREA TECNICA MANUTENTIVA

A	DIMENSIONI	COMPETENZE	FATTORI	INDICATORI			Grado prescelto (a/b/c)										
				Grado a = 10	Grado b = 20	Grado c = 30											
a.1	Gestionale e funzionale		<table border="1"> <tr> <td>a.1.1</td> <td>Grado di omogeneità/diversificazione delle attività</td> <td>Attività prevalentemente omogenee</td> <td>Attività relativamente eterogenee</td> <td>Attività altamente diversificate</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>a.1.2</td> <td>Grado di complessità dei processi operativi</td> <td>La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie</td> <td>La posizione richiede il presidio di attività mediamente prefigurabili, che richiedono soluzioni operative originali</td> <td>La posizione richiede il presidio di attività che presentano problemi non prevedibili e richiedono soluzioni originali e complesse.</td> <td>23,7</td> </tr> </table>	a.1.1	Grado di omogeneità/diversificazione delle attività	Attività prevalentemente omogenee	Attività relativamente eterogenee	Attività altamente diversificate	30	a.1.2	Grado di complessità dei processi operativi	La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie	La posizione richiede il presidio di attività mediamente prefigurabili, che richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede il presidio di attività che presentano problemi non prevedibili e richiedono soluzioni originali e complesse.	23,7		
a.1.1	Grado di omogeneità/diversificazione delle attività	Attività prevalentemente omogenee	Attività relativamente eterogenee	Attività altamente diversificate	30												
a.1.2	Grado di complessità dei processi operativi	La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie	La posizione richiede il presidio di attività mediamente prefigurabili, che richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede il presidio di attività che presentano problemi non prevedibili e richiedono soluzioni originali e complesse.	23,7												
a.2	Organizzativa		<table border="1"> <tr> <td>a.2.1</td> <td>Numero dei collaboratori interni/esterni</td> <td>Attività caratterizzata da limitata quantità di risorse</td> <td>Attività caratterizzata da discreta quantità di risorse dedicate</td> <td>Attività caratterizzata da rilevante numero di risorse</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>a.2.2</td> <td>Numero dei presidi sul territorio *</td> <td>Assente</td> <td>Presente</td> <td>Rilevante</td> <td>0</td> </tr> </table>	a.2.1	Numero dei collaboratori interni/esterni	Attività caratterizzata da limitata quantità di risorse	Attività caratterizzata da discreta quantità di risorse dedicate	Attività caratterizzata da rilevante numero di risorse	10	a.2.2	Numero dei presidi sul territorio *	Assente	Presente	Rilevante	0		
a.2.1	Numero dei collaboratori interni/esterni	Attività caratterizzata da limitata quantità di risorse	Attività caratterizzata da discreta quantità di risorse dedicate	Attività caratterizzata da rilevante numero di risorse	10												
a.2.2	Numero dei presidi sul territorio *	Assente	Presente	Rilevante	0												
a.3	Di procedimento o progetto		<table border="1"> <tr> <td>a.3.1</td> <td>Grado di innovazione dei processi organizzativi</td> <td>Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto</td> <td>Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività</td> <td>Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>a.3.2</td> <td>Grado di stabilità del quadro normativo di riferimento</td> <td>Quadro normativo stabile e conosciuto</td> <td>Quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza</td> <td>Quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti</td> <td>20</td> </tr> </table>	a.3.1	Grado di innovazione dei processi organizzativi	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti	20	a.3.2	Grado di stabilità del quadro normativo di riferimento	Quadro normativo stabile e conosciuto	Quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza	Quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti	20		
a.3.1	Grado di innovazione dei processi organizzativi	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti	20												
a.3.2	Grado di stabilità del quadro normativo di riferimento	Quadro normativo stabile e conosciuto	Quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza	Quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti	20												
a.4	Conoscenza		<table border="1"> <tr> <td>a.4.1</td> <td>Grado di inter/multi disciplinarietà richiesto</td> <td>Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico</td> <td>Le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari</td> <td>La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari</td> <td>30</td> </tr> </table>	a.4.1	Grado di inter/multi disciplinarietà richiesto	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari	La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari	30								
a.4.1	Grado di inter/multi disciplinarietà richiesto	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari	La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari	30												

B		RELAZIONE							
b.1	Di sistema	b.1.1	Rilevanza dei portatori d'interesse	Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate, diversificate e di alta complessità		20	
b.2	Rilevanza strategica	b.2.1	Rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche di servizio	La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi	La posizione ha un impatto significativo sui risultati quantitativi	La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi		30	
		b.2.2	Rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)	Bassa necessità di sviluppo strategico	Necessità di sviluppare scenari su temi consolidati	Necessità di sviluppare scenari su temi fortemente innovativi e rilevanti		20	
b.3	Evoluzione del quadro di riferimento	b.3.1	Velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)	Quadro di riferimento sostanzialmente stabile con basso livello di stress decisionale	Necessità di assumere decisioni in tempi che consentono puntuali elaborazioni	Necessità di assumere decisioni in tempi molto ristretti o in situazioni di alta complessità		20	
		b.3.2	Caratteristiche e articolazione del contesto ambientale	Contesto stabile e con pochi fattori condizionanti	Contesto stabile anche se condizionato da una pluralità di fattori	Contesto fortemente soggetto a variazioni ambientali soggetto a condizionamenti di diverse variabili esterne		10	
C		RESPONSABILITÀ							
c.1	Autonomia decisionale	c.1.1	Grado di ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate/ attribuite	Poche e semplici	Poche ma complesse	Molte e complesse		30	
		c.1.2	Garanzie professionali disponibili e coordinate	Collaboratori molto competenti ed esperti	Collaboratori competenti ma ancora inesperti	Collaboratori che richiedono forti capacità di sviluppo e motivazione		20	

c.2	Esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	c.2.1	Grado di esposizione al giudizio pubblico	Scarsi contatti con l'esterno	Frequenti contatti con l'esterno	frequenti contatti ed elevata visibilità pubblica	20
		c.2.2	Grado di responsabilità formali assegnate	Limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	Prevalenza di attività caratterizzate dall'assunzione di responsabilità individuale verso terzi	Assunzione di rilevanti responsabilità individuale verso terzi	20
c.3	Budget gestito	c.3.1	Acquisizione del budget	il budget in entrata dipende in misura marginale dall'azione del Responsabile	il budget in entrata dipende in misura non marginale dall'azione del Responsabile	il budget in entrata dipende in misura prevalente dall'azione del Responsabile	10
		c.3.2	responsabilità gestionale del budget	Responsabilità di gestione di budget fino a € 3.000.000_	Responsabilità di gestione di budget fino a € 3.000.000	Responsabilità di gestione di budget superiori ad € 3.000.000	10
<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>							<b>343,7</b>

\* Fattispecie che riguarda gli enti capofila di convenzione; per presidi si intende il numero di Enti convenzionati.

<b>Valore economico posizione</b>	0001 94444
$V_{min} + (V_{max} - V_{min}) * (Pot - P_{min}) / (P_{max} - P_{min})$	
$5000 + (11000) * (180 - 180) / (360)$	
dove	
$V_{min}$ = valore economico minimo	5000
$V_{max}$ = valore economico massimo	16000
Pot = punteggio ottenuto	343,7
$P_{min}$ = punteggio minimo ottenibile	180
$P_{max}$ = punteggio massimo ottenibile	540