

## COMUNE DI AGUGLIARO (Provincia di Vicenza)

### Nucleo di Valutazione

Alla cortese attenzione del Sindaco del Comune di Agugliaro

**PREMESSO** CHE il CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 stipulato in data 21/05/2018 ha ridefinito la disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative;

**VISTO**, in particolare, l'art.14, comma 1, il quale stabilisce che "Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferite dai dirigenti (dal Sindaco negli enti privi di dirigenza) per un periodo massimo non superiore a tre anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità";

**VISTO**, inoltre, l'art.13, comma 3, il quale prevede che "Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31/03/1999 e dell'art.10 del CCNL del 22/01/2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art.14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL";

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta dell'Ente con la quale è stato approvato il Sistema per l'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative ai sensi dell'art.14 del CCNL del 21/05/2018 – DGC n° 21/2021;

**VISTO** il vigente Regolamento di organizzazione uffici e servizi;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta nella quale viene definito l'assetto organizzativo delle posizioni organizzative dell'Ente – DGC n° 20/2021 ed acquisite ulteriori informazioni in merito attraverso l'interlocuzione con i titolari di Posizione Organizzativa ed il sig. Segretario Comunale.

**VISTO** l'Art. 15 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato" del CCNL del 21/05/2018 il quale prevede che:

*Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al l'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.*

*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.*

*Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.*

*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.*

*A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della*

*retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.*

*Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.*

*Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine dall'art.67*

**CONSIDERATO** che la retribuzione di posizione viene graduata in relazione alla valutazione della posizione stessa, per classificare il lavoro in modo da determinare un peso relativo alle mansioni che si svolgono all'interno dell'unità organizzativa (compiti, attività, responsabilità);

**DATO ATTO** della necessità di provvedere all'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative afferenti gli uffici Affari Generali e Ufficio Tecnico, ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni contrattuali summenzionate;

#### **PROPONE**

Al Sindaco del Comune di Agugliaro l'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative di cui ai prospetti allegati al presente verbale.

- La proposta si intende condizionata al rispetto delle disposizioni vigenti in materia di vincoli di relativi alla spesa di personale, al rispetto del pareggio di bilancio e alle disposizioni contrattuali in materia di posizioni organizzative.

22/2/2022

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Bruno Susio



**DETERMINAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA "UFFICIO TECNICO"**

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE		PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A) Consistenza delle risorse umane e finanziarie	a1)	Consistenza delle risorse umane	da 1 a 5	2
	a2)	Consistenza delle risorse economiche	da 1 a 5	5
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 10</b>	<b>7</b>
B) La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	b1)	Complessità del quadro normativo	da 1 a 13	13
	b2)	Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 15	15
	b3)	Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 17	17
	b4)	Complessità interna	da 1 a 10	9
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 55</b>	<b>54</b>
C) Responsabilità organizzativa	c1)	Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	da 1 a 25	23
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 25</b>	<b>23</b>
D) Strategicità della posizione	e1)	Rilevanza della posizione rispetto alla missione aziendale per il funzionamento dell'organizzazione	da 1 a 10	10
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 10</b>	<b>10</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>				<b>94</b>

Applicata la pesatura le posizioni organizzative vengono collocate all'interno delle seguenti

fascia A	punti da 95 a 100	Retribuzione di posizione	€ 16.000,00
fascia B	punti da 90 a 94	€	13.000,00
fascia C	punti da 85 a 89	€	10.000,00
fascia D	punti da 80 a 84	€	8.000,00
fascia E	punti da 70 a 79	€	6.500,00
fascia F	sotto i 70	€	5.000,00

22 febbraio 2022  
 IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
 dott. Bruno Susio

*Bruno Susio*

**DETERMINAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA "UFFICIO AFFARI GENERALI"**

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE		PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A) Consistenza delle risorse umane e finanziarie	a1)	Consistenza delle risorse umane	da 1 a 5	3
	a2)	Consistenza delle risorse economiche	da 1 a 5	5
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 10</b>	<b>8</b>
B) La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	b1)	Complessità del quadro normativo	da 1 a 13	13
	b2)	Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 15	14
	b3)	Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 17	17
	b4)	Complessità interna	da 1 a 10	9
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 55</b>	<b>53</b>
C) Responsabilità organizzativa	c1)	Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	da 1 a 25	23
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 25</b>	<b>23</b>
D) Strategicità della posizione	e1)	Rilevanza della posizione rispetto alla missione aziendale per il funzionamento dell'organizzazione	da 1 a 10	10
<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Punti massimi 10</b>	<b>10</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>				<b>94</b>

Applicata la pesatura le posizioni organizzative vengono collocate all'interno delle seguenti

fascia A	punti da 95 a 100	€ 16.000,00
fascia B	punti da 90 a 94	€ 13.000,00
fascia C	punti da 85 a 89	€ 10.000,00
fascia D	punti da 80 a 84	€ 8.000,00
fascia E	punti da 70 a 79	€ 6.500,00
fascia F	sotto i 70	€ 5.000,00

Retribuzione di posizione

22 febbraio 2022  
IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
dott. Bruno Susio

