



COMUNE DI ITRI
Provincia di Latina

Deliberazione Copia della Giunta Comunale

N. 78 del 18.06.2019

OGGETTO:	PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO - ANNO 2019 - CCNL 2016-2018 - DETERMINAZIONI.
-----------------	--

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **diciotto del mese di giugno** alle ore **18,00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

FARGIORGIO	Antonio	Sindaco	presente
DI BIASE	Andrea	Vicesindaco	presente
IALONGO	Tiziana	Assessore	presente
CICCARELLI	Anna	Assessore	presente
COLUCCI	Giovanni Battista	Assessore	presente
DI MATTIA	Mario Simon	Assessore	presente

Presenti: 6

Assenti: 0

Partecipa il **Vicesegretario Comunale Giorgio COLAGUORI**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento sopraindicato.

La Giunta Comunale

Visto il Decreto Legislativo del 18 Agosto 2000 n. 267;

Acquisiti i pareri a termine dell'art. 49 del suddetto Decreto Legislativo;

LA GIUNTA COMUNALE

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:
 - 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;
- 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;

PREMESSO CHE con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 29/06/2017, è stato rideterminato il riassetto macro-organizzativo del Comune di Itri, per cui risultano individuati i servizi con le posizioni organizzative come di seguito riportato:

- Polizia locale – Protezione civile – Lotta al randagismo – Demanio - Patrimonio – Catasto Comunale e Inventario;
- Servizio Ragioneria – Economato - Affari del personale – Tributi comunali;
- Servizi culturali – Pubblica istruzione - Mensa – Spettacoli - Turismo tempo libero - Attività museali e archeologiche;
- Servizi cimiteriali - Ufficio casa – Ater e Agricoltura;
- Edilizia privata – Abusivismo edilizio – Lavori pubblici – Urbanistica – Assetto del territorio;
- Ambiente ed ecologia;
- Legali/Contenzioso - Commercio Suap;
- Socio-Assistenziali e Asilo nido;

CONSIDERATO CHE, fino ad oggi, ai titolari delle posizioni organizzative è stata attribuita una indennità di posizione, in base alla Deliberazione di G.C. n. 84 del 07/06/2018;

RILEVATO CHE il Comune di Itri, presenta un organico ridotto rispetto alle esigenze organizzative che derivano dalle novità normative intervenute negli ultimi anni, cosicché si registra un aumento generale dei carichi di lavoro a fronte di una progressiva riduzione delle risorse professionali presenti;

VISTO il parere Aran n. 1611 del 4 novembre 2013 a mente del quale:

“Secondo la disciplina contrattuale, ciascun ente determina il valore concreto della retribuzione di posizione, nell'ambito del minimo e massimo stabilito dalla disciplina contrattuale, sulla base di autonome valutazioni, sulla base delle risultanze del sistema di graduazione delle funzioni adottato ed ovviamente tenendo conto delle risorse finanziarie effettivamente disponibili; l'ente può sicuramente procedere alla ridefinizione del valore economico precedentemente attribuito ad una determinata posizione organizzativa, ma sempre entro i limiti massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale e nel rispetto delle medesime regole già adottate ed applicate in materia di graduazione delle funzioni delle posizioni organizzative; l'ente, comunque, deve prima valutare se ci sono le condizioni economiche per sopportare il maggior onere finanziario correlato all'eventuale modifica incrementale del valore della retribuzione di posizione e solo dopo aver accertato tale potenzialità (nel rispetto dei vincoli legislativi vigenti: patto di stabilità; obblighi di

contenimento della spesa di personale; limiti derivanti dalla legge n.122/2010), può decidere la nuova graduazione delle posizioni organizzative e corrispondere i relativi nuovi importi.”

RICHIAMATO l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. 75/2017, in base al quale:

“2)...A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016....”;

CONSIDERATO, dunque, che il predetto limite deve intendersi in una prospettiva aggregata (in tal senso anche il parere della Corte dei Conti Sez. Reg. di controllo per la Lombardia n. 145/2016/PAR) e quindi è riferito all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione pubblica;

ATTESO CHE dalle stime effettuate dagli Uffici ed in base alle previsioni per l'anno 2019, si evince che le indennità di posizione e di risultato derivante dalla presente deliberazione non comportano, per l'anno corrente, il superamento della somma destinata per l'anno 2016 al trattamento accessorio del personale;

DATO ATTO, pertanto, che le risorse da destinarsi alle posizioni organizzative derivante dalla presente deliberazione non viola il limite introdotto dall'art. 23, co. 2 del D.Lgs. 75/2017;

VALUTATI tutti i presupposti normativi e finanziari su esplicitati, che consentono di procedere ad una nuova pesatura delle posizioni organizzative dell'Ente;

VISTI:

- il Regolamento comunale per la graduazione delle Posizioni Organizzative, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 23/05/2019, contenente i criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione e di risultato;

- in particolare l'art. 8 del suddetto Regolamento:

“Graduazione delle posizioni organizzative” secondo il quale “La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative sulla base della proposta di pesatura effettuata del Nucleo di Valutazione od organismo con compiti analoghi.

Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di criteri che a loro volta si scompongono in elementi e sotto elementi di valutazione, con punteggi collegati a ciascun indicatore, come riportato nella Tabella allegata A), al presente regolamento, come sotto riportati:

FATTORI DI VALUTAZIONE

A) Complessità organizzativa;

B) Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire;

C) Posizione funzionale dell'unità organizzativa;

D) Competenza professionale;

E) Responsabilità gestionali.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima di € 5.000,00 fino ad un massimo di € 16.000,00 =, annui lordi per tredici mensilità.

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, a ciascuna posizione organizzativa è assegnato un punteggio, sulla base dei parametri contenuti nell'allegato A) del presente regolamento che ne individua il valore economico.

L'indennità è determinata in base al punteggio attribuito e la relativa fascia di appartenenza come riportato

nella tabella allegato A) del presente regolamento.”;

ATTESO che l'OIV Comunale ha predisposto una proposta di graduazione e pesatura delle Posizioni Organizzative, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, stilata secondo i criteri previsti dal vigente Regolamento;

PRECISATO che dalla predetta valutazione consegue l'attribuzione di uno specifico punteggio per ciascuna posizione organizzativa istituita;

CONSIDERATO che, in seguito alla suddetta valutazione e in virtù dei criteri di cui al suddetto Regolamento, è determinata la seguente pesatura e la relativa retribuzione di posizione, come si evince dal prospetto seguente:

Servizi Pesatura complessiva	Punti	Retribuzione di posizione annua rideterminata
Polizia locale – Protezione civile – Lotta al randagismo	104	€ 9.000,00
Ragioneria – Economato – Tributi comunali - Demanio - Patrimonio – Catasto Comunale e Inventario	129	€ 16.000,00
Servizi culturali – Pubblica istruzione - Mensa – Spettacoli - Turismo tempo libero - Attività museali e archeologiche	70	€ 6.000,00
Edilizia privata – Abusivismo edilizio – Lavori pubblici – Urbanistica – Assetto del territorio - Servizi cimiteriali	104	€ 9.000,00
Ambiente ed ecologia - Ufficio Casa – Ater	70	€ 6.000,00
Legale/Contenzioso – Commercio/Suap - Affari del personale - Socio-Assistenziali e Asilo nido - Agricoltura	90	€ 7.500,00

DATO ATTO che la posizione organizzativa “Polizia locale – Protezione civile – Lotta al randagismo” è da considerarsi in misura proporzionale al numero di ore settimanale espletate, ovvero in misura massima pari a 12;

RITENUTO opportuno stabilire che la retribuzione di risultato verrà corrisposta, a seguito di valutazione annuale dell'OIV, da un minimo del 15% fino ad un importo massimo del 25% della retribuzione di posizione rideterminata come sopra specificato; di riproporzionare alle singole posizioni organizzative, in base ai risultati delle valutazioni annuali dell'OIV, la quota da destinare alle retribuzioni di risultato qualora venisse superata la somma massima disponibile del fondo (posizioni organizzative e risultato);

DATO ATTO che la quota destinata alla retribuzione di risultato non può essere, in ogni caso, inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;

DATO ATTO che le somme previste per le posizioni organizzative derivanti dal presente atto sono appositamente previste sul capitolo 108/04 – Missione 1 – Programma 8, del bilancio di previsione 2019-2021, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 28.03.2019;

RITENUTO dover provvedere in merito;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio interessato ed in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

Tutto ciò premesso

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** la pesatura delle posizioni organizzative dell'Ente, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, così come proposta dall'OIV, in virtù dei criteri individuati dal Regolamento comunale per la graduazione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 23.05.2019 ed esplicitata nel prospetto di seguito indicato;
- 2) **DI ATTRIBUIRE** per quanto sopra esposto, ai Responsabili dei Servizi individuati nei provvedimenti del Sindaco – anno 2019, incaricati delle posizioni organizzative dell'Ente, con decorrenza 01/06/2019, la retribuzione di posizione determinata secondo i parametri ed elementi di valutazione in premessa indicati fino a nuova pesatura, nella seguente misura sotto indicata ed in misura fissa:

Servizi Pesatura complessiva	Punti	Retribuzione di posizione annua rideterminata
Polizia locale – Protezione civile – Lotta al randagismo	104	€ 9.000,00
Ragioneria – Economato – Tributi comunali - Demanio - Patrimonio – Catasto Comunale e Inventario	129	€ 16.000,00
Servizi culturali – Pubblica istruzione - Mensa – Spettacoli - Turismo tempo libero - Attività museali e archeologiche	70	€ 6.000,00
Edilizia privata – Abusivismo edilizio – Lavori pubblici – Urbanistica – Assetto del territorio - Servizi cimiteriali	104	€ 9.000,00
Ambiente ed ecologia - Ufficio Casa – Ater	70	€ 6.000,00
Legali/Contenzioso - Commercio Suap - Affari del personale - Socio-Assistenziali e Asilo nido - Agricoltura	90	€ 7.500,00

- 3) **DI DARE ATTO** che la posizione organizzativa “Polizia locale – Protezione civile – Lotta al randagismo” è da considerarsi in misura proporzionale al numero di ore settimanale espletate, ovvero in misura massima pari a 12;
- 4) **DI STABILIRE** che la retribuzione di risultato verrà corrisposta, a seguito di valutazione annuale dell'OIV, da un minimo del 15% fino ad un importo massimo del 25% della retribuzione di posizione rideterminata come sopra specificato; di riproporzionare alle singole posizioni organizzative, in base ai risultati delle valutazioni annuali dell'OIV, la quota da destinare alle retribuzioni di risultato qualora venisse superata la somma massima disponibile del fondo (posizioni organizzative e risultato);
- 5) **DI DARE ATTO** che la quota destinata alla retribuzione di risultato non può essere, in ogni caso, inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;
- 6) **DI DARE ATTO** che il suddetto trattamento economico accessorio assorbe tutte le competenze accessorie e l'indennità percepite dal vigente C.C.N.L. compreso il compenso per lavoro straordinario;

- 7) **DI DARE MANDATO** al Servizio Finanziario di provvedere alla liquidazione, al pagamento mensile e delle indennità di posizione nella misura prevista alla tabella inserita al punto 2);
- 8) **DI PUBBLICARE** il presente atto sull'apposita sezione del sito internet comunale "Amministrazione Trasparente", ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013;
- 9) **DI DICHIARARE**, con separata e unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, a norma dell'art. 134 – comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNE DI ITRI



Provincia di Latina

NUCLEO DI VALUTAZIONE

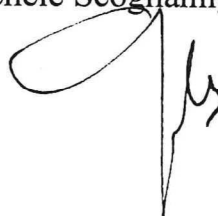
(decreto sindacale m.365 del 09.01.2019)

Verbale n.13 del 29.05.2019

Oggetto : Pesatura economica dei titolari delle posizioni organizzative-

In relazione alle previsioni del regolamento per la “pesatura” delle posizioni organizzative adottato dall’ente locale ai sensi dell’art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 in forza del quale l’ente istituisce l’Area delle Posizioni Organizzative, ossia posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato si trasmettono le schede valutative tenuto conto dei decreti sindacali di nomina dei titolari di P.O.

(Dr Michele Scognamiglio)



Criteri	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Risorse umane gestite - da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte (le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità)	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	6
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti SU delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	10
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega c su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	10
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Tipologia dei processi - da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10

Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	15

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	15

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	15

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	

Totale punteggio attribuito **129**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 16.000,00

Importo della retribuzione di Posizione minima attribuibile € 5.000,00

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa in base al punteggio conseguito:

- fino a 69 _____ € 5.000,00;
- da 70 a 85 _____ € 6.000,00;
- da 86 a 90 _____ € 7.500,00;
- da 91 a 110 _____ € 9.000,00;
- da 111 a 125 _____ € 10.500,00;
- oltre 126 _____ € 16.000,00.

Indennità di retribuzione attribuita al Dr. Giorgio Colaguori: € 16.000,00

(Dr Michele Scognamiglio)



D.ssa Vincenzina Marra: responsabile – Legali/Contenzioso – Commercio/Suap – Agricoltura – Servizi Socio Assistenziali -Affari del Personale

Criteri	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Risorse umane gestite - da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte (le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità)	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	6
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti SU delega o su PEG. E costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	10
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega c su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	10
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi - da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco. Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Totale punteggio attribuito **90**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata.

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 16.000,00

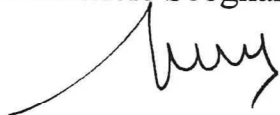
Importo della retribuzione di Posizione minima attribuibile € 5.000,00

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa in base al punteggio conseguito:

- fino a 69 _____ € 5.000,00;
- da 70 a 85 _____ € 6.000,00;
- da 86 a 90 _____ € 7.500,00;
- da 91 a 110 _____ € 9.000,00;
- da 111 a 125 _____ € 10.500,00;
- oltre 126 _____ € 16.000,00.

Indennità di retribuzione attribuita al D.ssa Vincenzina Marra: € 7.500,00

(Dr Michele Scognamiglio)



Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Risorse umane gestite - da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte (le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità)	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	10
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti SU delega o su PEG. E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	8
		Oltre 30	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. E' data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	6
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi - da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco. Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Totale punteggio attribuito **70**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 16.000,00

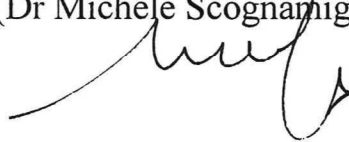
Importo della retribuzione di Posizione minima attribuibile € 5.000,00

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa in base al punteggio conseguito:

- fino a 69 _____ € 5.000,00;
- da 70 a 85 _____ € 6.000,00;
- da 86 a 90 _____ € 7.500,00;
- da 91 a 110 _____ € 9.000,00;
- da 111 a 125 _____ € 10.500,00;
- oltre 126 _____ € 16.000,00.

Indennità di retribuzione attribuita alla S.ra Rita La Rocca: € 6.000,00

(Dr Michele Scognamiglio)



Decreto sindacale nr.7296 del 24.05.2019

S.ra Paparello Giuseppe: Responsabile – Servizi Ambiente ed Ecologia

Criteri	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Risorse umane gestite - da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte (le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità)	Fino a 3 unità	4	4
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti SU delega o su PEG. E costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	8
		Oltre 30	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega e su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	10
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi - da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco. Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Totale punteggio attribuito **70**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 16.000,00

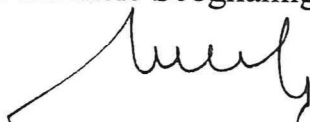
Importo della retribuzione di Posizione minima attribuibile € 5.000,00

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa in base al punteggio conseguito:

- fino a 69 _____ € 5.000,00;
- da 70 a 85 _____ € 6.000,00;
- da 86 a 90 _____ € 7.500,00;
- da 91 a 110 _____ € 9.000,00;
- da 111 a 125 _____ € 10.500,00;
- oltre 126 _____ € 16.000,00.

Indennità di retribuzione attribuita al Sig. Paparello Giuseppe: € 6.000,00

(Dr Michele Scognamiglio)



Criteri	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Risorse umane gestite - da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte (le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità)	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	8
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti SU delega o su PEG. E costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	8
		Oltre 30	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	6
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi - da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	12
		Elevata	15	

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco. Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	12
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	12
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	

Totale punteggio attribuito **104**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 16.000,00

Importo della retribuzione di Posizione minima attribuibile € 5.000,00

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa in base al punteggio conseguito:

- fino a 69 _____ € 5.000,00;
- da 70 a 85 _____ € 6.000,00;
- da 86 a 90 _____ € 7.500,00;
- da 91 a 110 _____ € 9.000,00;
- da 111 a 125 _____ € 10.500,00;
- oltre 126 _____ € 16.000,00.

Indennità di retribuzione attribuita al Dr. Pugliese Pasquale: € 9.000,00

(Dr Michele Scognamiglio)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michele Scognamiglio', with a long horizontal stroke extending to the left.

Decreto sindacale 7307 del 24.04.2019

Arch. Meschino Massimiliano: Responsabile – LL.PP. – Ed. Privata – Assetto del territorio – Abusivismo edilizio - Urbanistica

Criteri	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Risorse umane gestite - da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte (le unità lavorative assegnate in quota parte si computano comunque come una unità)	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	8
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti SU delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	10
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega c su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	10
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi - da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	



Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	12
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10

Totale punteggio attribuito **104**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 16.000,00

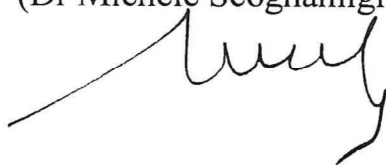
Importo della retribuzione di Posizione minima attribuibile € 5.000,00

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa in base al punteggio conseguito:

- fino a 69 _____ € 5.000,00;
- da 70 a 85 _____ € 6.000,00;
- da 86 a 90 _____ € 7.500,00;
- da 91 a 110 _____ € 9.000,00;
- da 111 a 125 _____ € 10.500,00;
- oltre 126 _____ € 16.000,00.

Indennità di retribuzione attribuita al Arch. Meschino Massimiliano: € 9.000,00

(Dr Michele Scognamiglio)



Letto e approvato.

Il Sindaco

F.to Avv. Antonio Fargiorgio

Il Vicesegretario Comunale

F.to Dott. Giorgio Colaguori

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 20/06/2019 e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

Il Vicesegretario

F.to Dott. Giorgio Colaguori

Dichiara immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma. Art. 134 del D.Lvo 267/2000.

Itri, lì 18/06/2019

Il Vicesegretario

F.to Dott. Giorgio Colaguori

SETTORE FINANZIARIO E PERSONALE

Visto: per la regolarità tecnica si esprime parere favorevole.

Lì, 13/06/2019

Il Responsabile Servizio

F.to Vincenzina Marra

UFFICIO RAGIONERIA

Visto: per la regolarità contabile si esprime parere favorevole.

Lì, 13/06/2019

Il Responsabile Servizi Finanziari

F.to Dott. Giorgio Colaguori

Inviata ai Capigruppo il _____

Inviata alla Prefettura il _____

La presente delibera è divenuta esecutiva il giorno:

☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

☒ Dichiarata immediatamente eseguibile

Il Vicesegretario

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Itri, lì

Il Vicesegretario

Dott. Giorgio Colaguori



COMUNE DI ITRI LATINA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera nr. **78** Data Delibera **18/06/2019**

OGGETTO

PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO - ANNO 2019 - CCNL 2016-2018 - DETERMINAZIONI.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : FAVOREVOLE Data 13/06/2019 IL RESPONSABILE SERVIZIO F.to Marra Vincenzina
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : FAVOREVOLE Data 13/06/2019 IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI F.to COLAGUORI GIORGIO