



## COMUNE DI BRONTE

ORIGINALE

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 25-10-2021 Numero 96

**Oggetto: Approvazione metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative a seguito di variazioni della struttura organizzativa dell'Ente.**

L'anno duemilaventuno del giorno venticinque del mese di ottobre alle ore 18:30 e seguenti, nella consueta sala delle adunanze in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

<b>FIRRARELLO GIUSEPPE</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>LEANZA ANTONIO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>CAPACE ALESSIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>PRESTIANNI ANGELICA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>SAMPERI MARCO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>CASTIGLIONE GIUSEPPE</b>	<b>MASSIMO ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Presenti n. 6 Assenti n. 0

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE DOTT. BARTORILLA GIUSEPPE.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.



## **COMUNE DI BRONTE**

### **LA GIUNTA**

Vista la proposta del settore/area/servizio III AREA - PERSONALE GESTIONE ECONOMICA n. 115 del 22-10-2021 relativa all'oggetto, il cui testo è allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri espressi dai Responsabili in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e con le forme di legge;

### **DELIBERA**

Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione sottoposta all'Organo e che, integralmente richiamata, si allega per costituirne parte integrante e sostanziale ad ogni effetto di legge sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Di demandare al responsabile del servizio proponente l'esecuzione di quanto testè deliberato.

Di dichiarare Immediatamente Esecutiva la presente deliberazione, con separata votazione ed esito unanime, ai sensi dell'art.12 della L.R. 44/91, stante l'urgenza di provvedere.



## COMUNE DI BRONTE

Settore/Area/Servizio III AREA - PERSONALE GESTIONE ECONOMICA

### PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.115 DEL 22-10-2021

**Oggetto: Approvazione metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative a seguito di variazioni della struttura organizzativa dell'Ente.**

Data 25-10-2021

Il Capo Area Proponente



Data

Il Responsabile del procedimento

---



## COMUNE DI BRONTE

- ART. 12 L.R. 30/2000 -

Il Dirigente del servizio interessato; per quanto concerne la **Regolarita' tecnica**  
esprime parere : Favorevole

Data: 25-10-2021

Il Responsabile dell'Area  
**LUPO NUNZIO MARIA ANTONINO**

- ART. 12 L.R. 30/2000 -

Il Responsabile del Servizio Finanziario per quanto concerne la **Regolarita' contabile**  
esprime parere : Favorevole

Data: 25-10-2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
**LUPO NUNZIO MARIA ANTONINO**



## COMUNE DI BRONTE

### **Premesso:**

- **che** il quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. 267/2000 e dal D. Lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di macro organizzazione e del fabbisogno di personale;
- **che** in particolare l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, e che il piano triennale dei fabbisogni di personale, venga adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- **che** l'art. 89 comma 1 del D.Lgs 267/2000 disciplina la potestà regolamentare degli Enti Locali riconoscendo, autonomia normativa e organizzativa nella determinazioni del proprio fabbisogno e nella gestione del personale, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio.
- **che** con deliberazione di G.C. n. 118 del 18 settembre 2018 è stata adeguata la parte quarta "Misurazione e Valutazione della Performace" del Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- **che** con deliberazione di G.C. n. 128 del 18 Ottobre 2018 è stato adeguato il capo V, sezione I "rubricata responsabili di Posizione Organizzativa" del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

**Dato atto** che con deliberazione di G.C. n. 5 del 02/02/2021, n. 14 del 25/02/2021, n. 15 del 25/02/2021 e n. 21 del 15/03/2021 e n. 62 dell'11/06/2021 è stato modificato l'assetto organizzativo dell'ente così articolato:

- I Area Segreteria Sindaco;
- II Area Affari Generali;
- III Area Economico Finanziaria;
- IV Area Sociale Pubblica Istruzione;
- V Area Lavori pubblici manutenzioni e ambiente;
- VI Area Urbanistica;
- VII Area Demografici e Attività produttive;
- VIII Area Tributaria;
- IX Area Avvocatura Comunale;
- X Area Polizia Locale.

**Dato atto** che la macro struttura organizzativa è così articolata:

### **I Area Segreteria Sindaco**

Servizio Capo di Gabinetto

Servizio U.R.P. -Protocollo informatico - comunicazioni

Servizio cultura

### **II Area Affari generali**

Servizio segreteria generale

Servizio digitalizzazione e informatizzazione



## COMUNE DI BRONTE

Servizio economato e provveditorato

Servizio progettazione e programmazione fondi comunitari

Servizio personale gestione giuridica

### **III Area Economico Finanziaria**

Servizio finanziario

Servizio controllo di gestione

Servizio personale gestione economica

### **IV Area Sociale Pubblica Istruzione**

Servizio socio assistenziale

Servizio politiche per il sociale, progetti europei e immigrati

Servizio istruzione

Servizio sociale professionale

Servizio programmazione organizzazione, gestione interventi integrati socio-sanitari P.D.Z. legge 328/2000.

### **V Area Lavori Pubblici Manutenzioni e Ambiente**

Servizio lavori pubblici

Servizio idrico integrato tecnico e amministrativo

Servizio manutenzioni e sicurezza ambienti di lavoro

Servizi politiche ambientali e politiche energetiche

Servizio protezione civile

Servizi sanitari, randagismo e cimiteriali

Servizio gare e contratti – CUC

### **VI Area Urbanistica**

Servizi urbanistica, edilizia privata e residenziale

Servizi espropriazioni e patrimonio

SUAP commercio

Servizio demanio e risorse agricole

Servizi tutela del territorio – P.R.G.- piani attuativi

Servizio Gestione Zona Artigianale

### **VII Area Demografici e attività produttive**

Servizi demografici

Servizio turismo, sport, eventi

Servizio attività produttive

### **VIII Area Tributaria**

Servizio tributi, affissioni e pubblicità

### **IX Area Avvocatura Comunale**

Servizio legale contenzioso

Servizio Giudice di Pace

Servizio supporto recupero coattivo entrate patrimoniali - procedure esecutive

### **X Area Polizia Locale**

Servizio polizia stradale e viabilità

Servizio verbali – vigilanza sanitaria – commercio



## COMUNE DI BRONTE

Servizio tutela ambientale – polizia giudiziaria e amministrativa

Servizi amministrativi

**Considerato** che l'art. 13 del CCNL del 21/05/2018 stabilisce che gli Enti istituiscono posizioni di lavoro (posizioni organizzative) che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- 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;

**Considerato, inoltre:**

**che** l'art. 15 del suddetto CCNL, stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale appartenente alla categoria D, titolari di posizioni organizzative di cui al sopra citato art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, ed assorbe comunque tutte le competenze e le indennità contrattualmente previste, compreso il compenso per lavoro straordinario;

**che** l'art. 17 del detto CCNL al comma 3, testualmente dispone "In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali".

**che** secondo quanto disposto dal citato articolo 15 "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 e per il combinato disposto degli artt. 17 e 15 per le posizioni organizzative ricoperte da personale di categoria "C" "l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità";

**che** 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 retributivo 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;

**che** il Nucleo di Valutazione ha elaborato per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa i seguenti criteri :

1. **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con altri settori dell'ente.
2. **Complessità operative o strutturale**, riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, sia con riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.



## COMUNE DI BRONTE

3. **Esposizione a rischio o contenzioso**, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento).
4. **Attività di accertamento o sanzionatoria**, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti
5. **Attività di controllo e presidio**, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.
6. **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.
7. **Responsabilità economico - finanziaria in entrata / uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento sia all'entrata che alla spesa.

**Visto, pertanto**, il sistema di pesatura delle posizioni organizzative elaborato dal Nucleo di Valutazione e trasmesso con pec assunta al protocollo generale dell'Ente al n. 14947 del 09/07/2021 e allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale;

**che del presente atto verrà data informazione alle OO.SS.;**

**Vista la L.R. 48/91;**

**Visti i DD. Leg.vi 29/93 e 267/2000 con le successive modifiche ed integrazioni;**

**Visto il vigente Statuto Comunale;**

**Visto il vigente Regolamento Comunale di Contabilità;**

**Visto il decreto Sindacale n. 14 dell'1/03/2021 con il quale è stato attribuito l'incarico di Capo della III Area all Dott. Lupo Nunzio Maria;**

### PROPONE

**1. Approvare**, per le motivazioni espresse in narrativa, il nuovo sistema per la pesatura delle posizioni organizzative, che si allega alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

**3. Dichiarare** la Deliberazione che l'organo esecutivo andrà ad assumere immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91;

**4. Disporre** che il presente atto venga pubblicato all'Albo Pretorio online ai sensi dell'art. 67, comma 6, del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e venga altresì pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di 1° livello "Provvedimenti", sottosezione di 2° livello "Provvedimenti organi indirizzo politico" voce "delibere di G.M." .

**5. Dare atto** che le pubblicazioni di cui al precedente punto sono curate rispettivamente dall'Ufficio Messaggi Notificatori per l'albo pretorio online e, dall'ufficio Ced per la sezione "Amministrazione Trasparente".



# **METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## **PREMESSA**

Le disposizioni del nuovo CCNL (come già il precedente) prevedono (art. 13) l'istituzione dell'Area delle posizioni organizzative con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- 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.

Inoltre, laddove gli enti siano privi di dirigenza, tali posizioni sono riconosciute "i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente" (art. 17).

L'art. 15, comma 2 dello stesso CCNL, inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità), 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.

Da ciò discende l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

I metodi comunemente diffusi si fondano sull'attribuzione, alla posizione, di punteggi che riguardano, nel complesso, tutti i fattori tipici della direzione, cioè quelli che ne giustificano l'istituzione, con il rischio di banalizzarne la valorizzazione, come: grado di autonomia, dimensione gestite, personale assegnato, rilevanza esterna, ecc.

E' evidente, infatti che, nel complesso, ciascuna posizione riveste tutte queste caratteristiche e non è così agevole determinarne una reale graduazione, in senso oggettivo.

Tale limite è ancora più evidente qualora (come accade sovente) l'ente provveda a una riorganizzazione che richiede una diversa distribuzione delle funzioni. In questo caso, infatti, avendo "graduato" le posizioni nel loro insieme, non è agevole riuscire a valutare quanta parte della retribuzione di posizione debba migrare insieme a ciascuna funzione. Per queste ragioni, la scelta metodologica proposta è quella della "graduazione" delle posizioni attraverso la "graduazione" delle funzioni che le compongono.

Si procede quindi alla individuazione delle funzioni principali e alla valorizzazione economica di ciascuna di esse, mediante l'utilizzo di parametri. Conseguentemente, il valore economico delle posizioni organizzative si ottiene dalla somma dei valori di ciascuna funzione assegnata.

### **Criteria generali per la graduazione delle posizioni organizzative**

1. Il Comune di Bronte riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 15 del CCNL del comparto Funzioni locali, in relazione alla **complessità** nonché alla **rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali**.
2. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
3. Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti, prima dell'assegnazione degli incarichi di posizione, l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:



8. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

## ELENCO DELLE FASI IN CUI SI ARTICOLA LA METODOLOGIA

### 1. L'individuazione delle funzioni

Ai fini della graduazione alle singole posizioni organizzative, l'Ente individua le seguenti "funzioni omogenee":

<p>Capo Gabinetto servizio Urp -protocollo informatico e comunicazioni servizio cultura servizio finanziario gestione economica del personale controllo di gestione segreteria generale servizio digitalizzazione e informazione economato e provveditorato progettazione e programmazione fondi comunitari gestione giuridica del personale servizio socio assistenziale servizio politiche per il sociale progetti europei e immigrati istruzione servizio sociale professionale servizio programmazione organizzazione gestione interventi integrati socio-sanitari pdz l. 328/2000 lavori pubblici idrico integrato tecnico amministrativo manutenzione e sicurezza ambienti di lavoro politiche ambientali ed energetiche protezione civile servizi sanitari randagismo e cimiteriali cuc . Gare e contratti urbanistica, edilizia privata e residenziale servizi espropriazioni e patrimonio suap commercio demanio e agricoltura tutela del territorio – prg - piani attuativi gestione zona artigianale demografici</p>
---



a. **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con altri settori dell'ente.

b. **Complessità operative o strutturale**, riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, sia con riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.

c. **Esposizione a rischio o contenzioso**, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento).

d. **Attività di accertamento o sanzionatoria**, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti

e. **Attività di controllo e presidio**, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.

f. **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.

g. **Responsabilità economico - finanziaria in entrata / uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento sia all'entrata che alla spesa.

4. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria D è di € 16.000,00

5. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria C è di € 9.500,00

6. La metodologia per la definizione del valore economico da riconoscere a ciascuna posizione è descritta nel manuale operativo che sarà approvato con deliberazione di Giunta, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente documento.

7. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.



turismo sport eventi  
attività produttive  
tributi  
legale contenzioso  
giudice di pace  
recupero coattivo entrate patrimoniali  
polizia stradale - viabilità  
vigilanza sanitaria commercio - verbali  
tutela ambientale - polizia giudiziaria e amministrativa  
servizi amministrativi polizia locale

## 2. Configurazione del sistema di calcolo

1	valore massimo	16.000,00	da inserire	In relazione alla disponibilità dell'ente
2	valore minimo	5.000,00	da inserire	È il valore indicato dall'art. 15, comma 2 del CCNL
3	differenza	11.000,00	calcolo	si ottiene dalla differenza tra val. massimo e val. minimo (riga 1- riga 2) ed esprime il range entro cui può collocarsi il valore della posizione
4	n. di funzioni individuate nell'ente	40	da inserire	è il numero delle funzioni che l'ente ha individuato e che saranno distribuite tra le posizioni organizzative.
5	n. di posizioni organizzative	10	da inserire	è il numero delle posizioni organizzative da attribuire
6	media di funzioni per P.O.	4	calcolo	è il numero medio delle funzioni. Si ottiene dividendo il numero delle funzioni per le posizioni organizzative (riga 4 / riga 5)
7	valore medio di una funzione	2.750,00	calcolo	è il valore medio che viene attribuito a una funzione in conseguenza dei valori precedenti. Si ottiene dividendo il valore massimo attribuibile per il numero delle funzioni (riga 3/ riga 4). Cioè, quanto varrebbe ciascuna funzione con il punteggio medio se tutte fossero distribuite uniformemente
8	punteggio medio di una funzione	21	da inserire	è il punteggio medio che si può attribuire a una funzione. Ha lo scopo di calcolare il valore dello scostamento in alto o in basso (in questo caso, utilizzando 7 fattori, con una scala da 0 a 5, il valore si ottiene moltiplicando $3 \times 7$ )

## 3. Attribuzione del punteggio

A ciascuna delle funzioni prima individuate viene attribuito un punteggio (da 0 a 6), per ogni fattore, prima individuato.

trasversalità	complessità operativa o strutturale	esposizione a rischio o contenzioso	accertamento o sanzioni	controllo e presidio	specializzazione professionale	responsabilità finanziaria in entrata/uscita	tot
---------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------------	--	-----

Il totale così individuato esprime la cifra con cui la funzione concorre alla definizione del suo valore, che si ottiene secondo la formula seguente:

Valore medio

(riga 7 del punto precedente)

Punteggio medio

(riga 8 del punto precedente)

X totale del punteggio di funzione

#### 4. Valore della posizione

Il valore della posizione organizzativa viene determinato dalla somma dei valori di ciascuna funzione attribuita.

In caso di modifiche organizzative che comportino una diversa distribuzione delle funzioni, il nuovo valore delle posizioni dovrà essere adeguato al valore delle funzioni attribuite.



# COMUNE DI BRONTE

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO

FIRRARELLO GIUSEPPE



IL SEGRETARIO GENERALE

BARTORILLA GIUSEPPE

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. REG. PUBBLICAZIONE \_\_\_\_\_

Il sottoscritto, su conforme attestazione del Messo Comunale,

### CERTIFICA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L. R. 3.12.1991 n. 44, è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale On Line per 15 giorni consecutivi dal 26-10-2021 al 10-11-2021 senza opposizioni o reclami.

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

Bronte li

IL CAPO DELLA II AREA  
AFFARI GENERALI

## ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 03.12.1991 n. 44 e successive modifiche ed integrazioni, è divenuta esecutiva il: 25-10-2021

- Perché è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 12 comma 2, L.R. n. 44/91);
- Perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.12 comma 1, L.R. n.44/91);

Bronte li 25-10-2021

DELIBERA DI GIUNTA N. 96 del 25-10-2021



IL SEGRETARIO GENERALE