



COPIA

## COMUNE DI ZEME

Provincia di Pavia

--- ///---

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 33 del 17.02.2020

OGGETTO:

**APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE.**

L'anno duemilaventi , il giorno diciassette , del mese di febbraio alle ore 13,00, nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Su numero TRE componenti risultano:

<b>Componenti</b>	<b>Incarico</b>	<b>Presenti / Assenti</b>
SARONNI Massimo	SINDACO	Presente
FERRANDI Christopher	ASSESSORE	Presente
PAGANI Federica	ASSESSORE	Presente

<b>TOTALE PRESENTI</b>	<b>3</b>
<b>TOTALE ASSENTI</b>	<b>0</b>

***Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr. VISCO Maurizio.***

Il Presidente Sig. Massimo SARONNI nella sua qualità di Sindaco, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.



# LA GIUNTA COMUNALE

## **PREMESSO** che:

- l'articolo 13 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 prevede l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative;
- in base alla citata disposizione contrattuale le posizioni organizzative, che possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, o nel caso in cui i comuni siano privi di posizioni di categoria D, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B, sulla base e per effetto di un incarico a termine, si configurano come 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;
- ai sensi del comma 3 del citato art. 13 gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/1999 e di cui all'art. 10 del CCNL 22/1/2004, già conferiti ed ancora in atto al 21/5/2018 (data di sottoscrizione del nuovo CCNL) 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 al comma 1 dell'art. 14 e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 21/5/2018;
- ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL 21/5/2018 gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
- l'articolo 15 del precitato CCNL 21/5/2018 stabilisce che il trattamento economico del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 ad un massimo di 16.000,00 euro sulla base alla graduazione di ciascuna posizione organizzativa in rapporto alla complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;



**CONSIDERATO** altresì che la Giunta, con deliberazione n. 37 del 30.03.2019 ha approvato il nuovo Sistema di Valutazione della Performance vigente dall'anno 2019;

**DATO ATTO** che ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera e) del CCNL 21/5/2018 sono oggetto di confronto fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

**RITENUTO** necessario, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 21.05.2018, approvare la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/5/2018;

**ACQUISITA**, pertanto, alla luce di quanto sopra ricordato, la relativa, nuova proposta concernente la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, formulata dal Nucleo di valutazione dell'Ente, come da allegato alla presente deliberazione, frutto della collaborazione con Lega dei Comuni di Pavia, nell'ambito del progetto con la medesima attuato relativo ad un Servizio di supporto al Comune per la gestione della performance e nucleo di valutazione, la quale è stata redatta in coerenza con le succitate disposizioni legislative e nel rispetto di quanto stabilito dal predetto CCNL del 21.05.2018;

**VALUTATO** come tale metodologia risponda puntualmente alle nuove disposizioni introdotte dal legislatore delegato, così come alla nuova disciplina contrattuale, di cui al recente CCNL del 21.05.2018, risultando quindi del tutto idonea a sostituire integralmente quella preesistente nell'Ente;

**DATO ATTO** che dei contenuti di tale nuovo sistema è stata fornita le preventiva informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi della vigente disciplina contrattuale;

**RILEVATA** la necessità di provvedere all'immediata eseguibilità di questo provvedimento in ossequio alla normativa vigente per l'adeguamento immediato degli atti e l'adozione dei consequenziali provvedimenti;

**ACQUISITI** i pareri dei Responsabili dei Servizi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

**CON VOTI** unanimi;

## **DELIBERA**

per tutto quanto detto in premessa,

1. **DI APPROVARE** l'allegata "Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative" dell'Ente, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **DI DARE ATTO** che la concreta attuazione di tale sistema avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina di legge, regolamentare e contrattuale in materia;
3. **DI DICHIARARE** il presente atto, per le motivazioni di cui sopra, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – comma 4° - del T.U. n. 267/2000 e s.m.i.



**PARERI EX ART.49 D. LGS. N.267 DEL 18.08.2000**

=====

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA:

**FAVOREVOLE**

Sede, 17/02/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to Dr. Maurizio Visco

\*\*\*\*\*

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE:

**FAVOREVOLE**

Sede, 17/02/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
F.to Dott.ssa Annalisa Zanotti



# **METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

*La presente metodologia è sottoposta al confronto con le rappresentanze sindacali,  
ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. e), del CCNL del 21.05.2018*

## **Sommario**

- 1. Premessa**
- 2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative**
- 3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema**
- 4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione**

## **1. Premessa**

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento (trattasi, esclusivamente, di posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) del citato CCNL del 21.05.2018).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

## **2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative**

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

## **3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema**

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Complessità e dimensione dei compiti affidati</b>	Da 1 (min) a 5 (max)
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	Da 1 (min) a 5 (max)
<b>Rilevanza per l'organizzazione interna</b>	Da 1 (min) a 3 (max)
<b>Impatto esterno</b>	Da 1 (min) a 3 (max)
<b>TOTALE</b>	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

<b>Complessità e dimensione dei compiti affidati</b>	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
<b>Rilevanza per l'organizzazione interna</b>	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
<b>Impatto esterno</b>	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

#### **4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione**

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

Nelle ipotesi di cui all'art. 13, comma 2 (incarichi ai dipendenti di categoria C o B negli enti privi di posizioni di categoria D) o 17, commi 2 e 3 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale di categoria C, nei comuni 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), del CCNL del 21.05.2018, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni<sup>1</sup>) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%, ai sensi dell'art. 53, comma 3, del predetto CCNL del 21.05.2018).

---

<sup>1</sup> Con la possibilità del soggetto utilizzatore di corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del secondo alinea del suddetto comma 6, di importo non superiore al 30% della stessa.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
F.to SARONNI Massimo

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. VISCO Maurizio

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione, in data odierna, viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124 comma 1 del D.Lgs 267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 del D.Lgs. 267/2000.

Zeme, li

27 FEB 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. VISCO Maurizio

---

Per copia conforme  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Maurizio Visco



---

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta immediatamente esecutiva il 17/02/2020.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. VISCO Maurizio

