



COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

NR. 32 DEL 16-05-2019

OGGETTO: METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITA' E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CHE PRESTANO SERVIZIO NELL'ENTE

L'anno duemiladiciannove addi sedici del mese di Maggio, alle ore 18:00, nella Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale,

Cognome e Nome		Presenti	Assenti
CAPPELLETTI PIER LUIGI	SINDACO	X	
ZANELETTI GIULIANO	VICE SINDACO	X	
PISATI DARIO	ASSESSORE	X	
Presenti - Assenti		3	0

Partecipa alla seduta il, Segretario Comunale DOTT.SSA MARIA ROSA SCHILLACI.

Il DOTT. PIER LUIGI CAPPELLETTI, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Quindi, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

*Pubblizzato dal 27-05-19
Al 16-06-19*

Proposta n° 63 del 16-05-2019

Oggetto: METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITA' E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CHE PRESTANO SERVIZIO NELL'ENTE

Presentata dal Servizio: RAGIONERIA

Allegati: 2

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 15 –comma 2- del CCNL 21.05.2018, che testualmente recita *“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;*

RITENUTO OPPORTUNO, alla luce anche del nuovo CCNL sopra richiamato:

- procedere ad approvare una metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità;
- effettuare una nuova pesatura e valutazione delle posizioni organizzative formalmente istituite;

ATTESO CHE il nucleo di valutazione ha predisposto una metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità, ovvero un metodo di valutazione costituito da fattori e sottofattori di ponderazione che, opportunamente pesati, consentono di graduare ciascuna posizione apicale, ai fini dell'attribuzione delle relative retribuzioni;

DATO ATTO che i fattori di valutazione proposti dal nucleo di valutazione sono i seguenti:

- a. Complessità e Dimensione die compiti affidati
- b. Consistenza delle risorse affidate
- c. Rilevanza per l'organizzazione interna
- d. Impatto esterno

PRESO ATTO della metodologia proposta dal Nucleo di Valutazione, che prevede la graduazione delle posizioni di responsabilità e che ciascuna delle quali avrà un valore in termini di punteggio assegnato e conseguentemente di determinazione della retribuzione di posizione;

RITENUTO opportuno che il Nucleo di Valutazione, proceda alla pesatura delle P.O. mediante la suddetta metodologia, affinché la Giunta possa, a seguito di ciò, procedere a deliberare la retribuzione di posizione delle P.O. stesse;

DATO ATTO CHE per i servizi e le funzioni sopra indicati l'incaricato di P.O. è tenuto a svolgere tutti i compiti e tutte le funzioni previste dalla legge (in particolare l'art.107 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e s.m.i.), dallo statuto, dal Regolamento di organizzazione e degli altri Regolamenti comunali, ad eccezione di quelli eventualmente conferiti ad altri soggetti;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e, in particolare, l'art. 50 comma 10 del T.U.;

RICHIAMATI:

- l'art. 13 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine all'area delle posizioni organizzative;
- l'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine al conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative;

- l'art. 15 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 21.05.2018, in ordine alla retribuzione di posizione delle posizioni organizzative apicali;

ATTESO CHE la metodologia deve essere pubblicata sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;

DATO ATTO che in data 07.05.2019 è stata trasmessa alle rappresentanze sindacali, quale informativa preventiva essendo materia di eventuale confronto ai sensi di quanto previsto dal CCNL EE.LL. 2016-2018, la bozza della metodologia delle posizioni apicali;

CONSIDERATO che le Organizzazioni Sindacali, entro i cinque giorni successivi, non hanno manifestato alcuna richiesta di successivo confronto, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali;

RITENUTO di approvare la metodologia di valutazione delle posizioni apicali;

PREMESSO, che sulla proposta della presente deliberazione, ha espresso parere favorevole:

- il Responsabile del Servizio interessato in ordine alla sola regolarità tecnica (art. 49, comma 1, del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni);

Con voti unanimi favorevoli, resi ai sensi di legge;

DELIBERA

1. **DI RICHIAMARE** le premesse quali parti integranti e sostanziali della presente;
2. **DI APPROVARE** la metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità ciascuna delle quali avrà un valore in termini di punteggio assegnato e conseguentemente di determinazione delle retribuzioni di posizione, che verranno successivamente stabilite da questa Giunta Comunale;
3. **DI DEMANDARE** al Nucleo di Valutazione la pesatura delle P.O. affinché la Giunta possa, a seguito di ciò, procedere a deliberare la retribuzione di posizione delle P.O. stesse;
4. **DI DARE ATTO** che la Giunta Comunale, con proprio successivo provvedimento, determinerà le indennità di Posizione ai titolari di P.O. sulla base della pesatura delle stesse effettuata da parte del Nucleo di Valutazione mediante la metodologia di cui sopra;
5. **DI PUBBLICARE** copia della presente sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza, ai sensi della normativa in materia.

Inoltre, stante l'urgenza di dover provvedere all'istanza, al fine di poter rientrare nel possesso del bene cimiteriale,

Con separata ed unanime votazione

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto amministrativo immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.lgs. n. 267/2000

Deliberazione N° 32 del 16-05-2019

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
DOTT. PIER LUIGI CAPPELLETTI

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA MARIA ROSA SCHILLACI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che il presente atto, avente ad oggetto METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITA' E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CHE PRESTANO SERVIZIO NELL'ENTE, diviene esecutivo ai sensi dell'articolo 134 del D.Lgs. 267/2000.

[] Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione – Art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

[X] La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile – art. 134, comma 4 del D.Lgs n. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA MARIA ROSA SCHILLACI

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs.82/2005 e rispettive norme collegate



METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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 declinati nei parametri di cui alle allegate schede:

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.

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

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:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<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>
Consistenza delle risorse affidate	<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>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<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>
Impatto esterno	<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 comuni¹) 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).

¹ 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.

1) COMPLESSITA' E DIMENSIONE DEI COMPITI AFFIDATI

Parametro	Punteggio
Complessità e continuità delle funzioni di supporto agli organi di direzione politica	
a) Supporto costante all'attività degli organi di direzione politica rispetto alla definizione delle scelte strategiche	1,20
b) Supporto costante dell'attività degli organi di direzione politica rispetto all'applicazione delle scelte strategiche già definite	1,00
c) Supporto limitato all'attività degli organi di direzione politica nella definizione degli obiettivi operativi	0,80
d) Supporto scarso all'attività degli organi di direzione politica con contributo prevalentemente gestionale	0,25
Complessità delle determinazioni caratterizzanti la posizione anche sotto il profilo dell'attività discrezionale da esercitare	
a) Elevata	1,20
b) Media	0,60
c) Bassa	0,25
Livello di autonomia decisionale	
a) Elevata nell'ambito di obiettivi di massima	1,30
b) Rilevante nell'ambito di direttive ed indirizzi di massima forniti dall'ente	1,00
c) Esclusivamente nell'ambito di obiettivi specifici	0,50
d) Solo nell'ambito di disposizione precise da parte dell'organo politico	0,25
Necessità di formazione ed aggiornamento professionale	
a) Costanti ed estese	1,30
b) Costanti e limitate	1,00
c) Occasionali ed estese	0,50
d) Non significativo	0,25

2) CONSISTENZA DELLE RISORSE AFFIDATE

Parametro	Punteggio
Personale funzionalmente assegnato in relazione al numero ed alla qualificazione professionale	
a) con 2 dipendenti di cui 1 di concetto	2,50
b) almeno 2 dipendenti	1,50
c) sotto la soglia indicata al punto b)	0,50
Entità delle risorse finanziarie assegnate	
a) Oltre 700.001,00 euro	2,50
b) Da 500.001,00,00 a 700.000,00 euro	2,00
c) Da 100.001,00 euro a 500.000,00 euro	1,50
d) Da 50.001,00 euro a 100.000,00 euro	1,00
e) Fino a 50.000,00 euro	0,50

3) RILEVANZA PER L'ORGANIZZAZIONE INTERNA

Parametro	Punteggio
Complessità degli strumenti e delle strutture da gestire a) Elevata b) Media c) Bassa	1,50 1,00 0,50
Grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente a) Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi b) Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi c) Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici /unità dello stesso servizio	1,50 1,00 0,50

4) IMPATTO ESTERNO

Parametro	Punteggio
Grado e tipo di responsabilità verso l'esterno a) Elevata b) Rilevante c) Limitata	1,50 1,00 0,50
Grado di complessità e problematica delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni cittadini) a) Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza b) Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità c) Relazioni indispensabili e elementari	1,50 1,00 0,50