



COMUNE DI LUNGAVILLA

PROVINCIA DI PAVIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

NR. 16 DEL 06-03-2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

L'anno duemiladiciannove addì sei del mese di Marzo, alle ore 09:30, nella Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale,

Cognome e Nome		Presenti	Assenti
DAPRATI ANDREA	PRESIDENTE	X	
PROCE CHIARA SIMONA	ASSESSORE COMUNALE		X
GABBA FRANCESCO	ASSESSORE COMUNALE	X	
Presenti - Assenti		2	1

Partecipa alla seduta il ROBERTO BARIANI, Segretario Comunale.

Il sig. ANDREA DAPRATI, 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.

Proposta n° 17 del 06-03-2019

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Presentata dal Servizio: Servizio Amministrazione Generale

Allegati: 2

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la delibera G.C. n. 38 in data 26.05.2017 con la quale sono stati definiti i Servizi in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente con individuazione delle funzioni all'interno di ciascun Servizio e annesso catalogo delle attività e dei prodotti in conformità alle previsioni del vigente regolamento di organizzazione.

Dato Atto che la ridefinizione dei servizi comunali è finalizzato all'attribuzione delle funzioni per ambiti omogenei di attività anche ai fini del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.

Considerato che nell'ente è istituita l'area delle posizioni organizzative in conformità alla previsione contenuta nell'art. 14 del CCNL del 31 marzo 1999, e ribadita dall'art.13 del CCNL 21.05.2018.

Preso atto che l'art. 14, c. 2, C.C.N.L. 21 maggio 2018 prevede che, per il conferimento degli incarichi in oggetto, gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere - della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

Richiamato l'art.14 del CCNL 21.05.2018 che disciplina la retribuzione di posizione e di risultato.

Atteso che la graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL.

Ritenuto opportuno procedere all'adozione di uno strumento che disciplini la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative ai fini del conferimento della retribuzione di posizione.

Vista la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale sotto la lett. "A";

Atteso che con nota Prot. n. 584 del 18/02/2019 si è provveduto a dare idonea informativa alle OO.SS., ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma 3 lett. e) del CCNL 21.05.2018;

Dato atto che le citate organizzazioni non hanno attivato nel termine previsto l'istituto del confronto;

Ritenuto ai sensi dell'art 15, comma 4 del CCNL 21.05.2018 di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

Ritenuto altresì di definire, nei valori economici riportati nel prospetto allegato al presente atto sotto la lett." B", l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per il finanziamento del fondo destinato alla Retribuzione di Posizione anche ai fini dell'eventuale rideterminazione del valore/ punto del sistema di valutazione .

Ritenuta la propria competenza all'adozione del presente atto ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile espressi dai competenti Responsabili di Servizio

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

2/5

Visti:

- ù Il D. Lgs 267/2000
- ù il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- ù i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni in premessa esposte e qui integralmente richiamate ed approvate la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative riportata nell'allegato documento (All. "A") che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. di destinare ai sensi dell'art 15, comma 4 del CCNL 21.05.2018 alla retribuzione di risultato una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente
3. di definire l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per il finanziamento del fondo destinato alla Retribuzione di Posizione come riportati nell' allegato documento (All."B") che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione 17 allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuta meritevole di approvazione per le motivazioni espresse nella stessa;

Visto l'esito della seguente votazione legalmente espressa:

Presenti	2	
Favorevoli	2	DAPRATI ANDREA - GABBA FRANCESCO
Contrari	0	
Astenuti	0	

DELIBERA

di approvare integralmente la proposta succitata che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

SUCCESSIVAMENTE

Visto l'esito della seguente votazione legalmente espressa:

Presenti	2	
Favorevoli	2	DAPRATI ANDREA - GABBA FRANCESCO
Contrari	0	
Astenuti	0	

il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Redatto, letto e sottoscritto

IL SINDACO
ANDREA DAPRATI

IL SEGRETARIO
ROBERTO BARIANI



COMUNE DI LUNGAVILLA

Provincia di Pavia

PARERE EX ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267, PROPOSTA DELIBERAZIONE RIGUARDANTE:
**APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA
REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

Il sottoscritto, responsabile della Servizio Amministrazione Generale, formula il proprio parere Favorevole
in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Lungavilla, Lì 06-03-2019

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA
BARIANI ROBERTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 17 del 06-03-2019
--



COMUNE DI LUNGAVILLA

Provincia di Pavia

PARERE EX ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267, PROPOSTA DELIBERAZIONE RIGUARDANTE:
**APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA
REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

Il sottoscritto, responsabile della Servizio Finanziario – formula il proprio parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento.

Lungavilla, 06-03-2019

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA
GANDINI MARIA ELENA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 17 del 06-03-2019
--



COMUNE DI LUNGAVILLA

PROVINCIA DI PAVIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Delibera di GIUNTA N° 16 del 06-03-2019, avente ad oggetto APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE., pubblicata all'albo pretorio di questo ente per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma i, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Lì, 07-03-2019

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI
STRADA MARIAGRAZIA



COMUNE DI LUNGAVILLA
PROVINCIA DI PAVIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la delibera di GIUNTA N° 16 del 06-03-2019, avente ad oggetto APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE., è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 134 del D.Lgs. 267/2000.

[X] In data 17-03-2019, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione – Art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000

[X] In data 06-03-2019, è dichiarata immediatamente eseguibile – art. 134, comma 4 del D.Lgs n. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
ROBERTO BARIANI



COMUNE DI LUNGAVILLA
PROVINCIA DI PAVIA

**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**
- 5. Retribuzione di risultato**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 12/03/2019

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), e umane 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 comuni) 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).

5. Retribuzione di risultato

Nell'ambito degli strumenti della programmazione comunale (DUP), viene annualmente determinato l'ammontare complessivo della retribuzione di posizione e di risultato, destinando a quest'ultima voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive, nei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente in materia.



COMUNE DI LUNGAVILLA

PROVINCIA DI PAVIA

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

		Retribuzione di posizione	Indennità di risultato
"Fondo" posizioni organizzative finanziato da bilancio in enti senza la dirigenza	€ 21.829,00		
Alla retribuzione di risultato è destinata 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 dell'ordinamento dell'Ente	€ 4.365,80		
Posizioni Organizzative		€ 17.463,48	€ 4.365,87