



**COMUNE DI GROPELLO CAIROLI**  
**Provincia di Pavia**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero : 181

Data : 28.12.2018

Oggetto:

**APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI GROPELLO CAIROLI.**

L'anno DUEMILADICIOTTO il giorno VENTOTTO del mese di DICEMBRE alle ore 12.30 nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e nei termini di legge:

Su numero 5 componenti risultano:

ROCCA Chiara  
POMA Michele

COTTA RAMUSINO Battistino  
DE NISCO Tatiana Mareva  
MARIN Oreste

Sindaco  
Vice Sindaco  
Assessore  
Assessore esterno  
Assessore

**TOTALE**

Presenti	Assenti
	X
X	
X	
	X
X	
3	2

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione il Segretario Comunale Dott.sa Elisabeth Nosotti.

Presiede il Vice Sindaco Michele Poma, il quale 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:**

- 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);

- l'art. 15 del medesimo CCNL testualmente recita:

*"1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.*

*2. 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.*

*3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.*

*4. 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 retributiva 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.*

*5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.*

*6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.*

*7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67."*

- che è, dunque, necessario stabilire la misura di tale indennità, graduandola in rapporto a ciascuna posizione organizzativa;

**Considerando** che l'applicazione della disciplina suddetta necessita, per gli enti di minore dimensione, privi di personale di qualifica dirigenziale, di specifiche e peculiari attenzioni, tenuto conto di quanto disposto, in materia, dal Testo unico degli enti locali (in particolare, dall'articolo 109, comma 2, del d.lgs. 267/2000) e di quanto precisato dalle parti contrattuali con l'articolo 15 del CCNL del 22.01.2004 che recita: "Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999";

**Preso atto**, con riguardo alla metodologia di pesatura funzionale alla graduazione della retribuzione di posizione di ciascuna delle posizioni organizzative, che queste ultime, nei predetti enti, sono individuate in ragione dell'assetto organizzativo e strutturale che l'Amministrazione non può che aver approvato avendo ben presente natura e caratteristiche delle risorse umane e professionali impiegabili;

**Dato atto** che, in applicazione delle disposizioni legislative intervenute nel recente periodo (in particolare, i decreti legislativi nn. 74/2017 e 75/2017 e le relative linee guida e di indirizzo ministeriale), nonché della disciplina del nuovo CCNL del 21.05.2018, relativo al comparto Funzioni locali (per gli aspetti impattanti la materia dell'organizzazione comunale), la Giunta ha provveduto, con deliberazione n. 153 del 09.11.2018, all'approvazione del nuovo Regolamento di organizzazione dell'Ente;

**Verificato**, pertanto, che la logica della pesatura cosiddetta "a sedia vuota", certamente valida per le organizzazioni di maggiori dimensioni, va contemperata con le oggettive situazioni sopra descritte, introducendo elementi di *humanized organization*, utile a ponderare il valore delle posizioni, senza trascurare che la loro istituzione e consistenza risulta strettamente correlata alle caratteristiche del patrimonio umano disponibile;

**Preso atto** che il Sindaco, nel rispetto di quanto indicato nella delibera G.C. n. 185 del 27.12.2017 di adesione al progetto relativo al Servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione, predisposto da Lega dei Comuni di Pavia a favore dei Comuni aderenti, ha costituito, con proprio Decreto n. 1 del 15.03.2018, il Nucleo di valutazione dell'Ente;

**Acquisita** la nuova proposta concernente la pesatura 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 richiamato progetto, 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;

**Ritenuto** che la nuova metodologia di pesatura sia conforme alla normativa vigente in merito e al quadro regolamentare e organizzativo del Comune di Gropello Cairoli;

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

**Considerata** l'urgenza di procedere alla rivalutazione della pesatura delle posizioni organizzative, tenuto conto dei termini fissati dal CCNL e dalla normativa vigente in materia;

**Visto** l'allegato parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio competente ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/2000 e il parere di regolarità tecnico-amministrativa ex art. 147bis del medesimo Decreto Legislativo come modificato;

## **DELIBERA**

- 1) **di approvare** la nuova metodologia di pesatura delle Posizioni Organizzative del Comune di Gropello Cairoli, come da allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa.

# **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:

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
------------------------	-----------

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to MICHELE POMA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to D.ssa Elisabeth NOSOTTI

---

---

**DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal

17 GEN 2019

Addi

17 GEN 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to D.ssa Giulia Cropano

---

---

Copia conforme all'originale

Li,

17 GEN 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
D.ssa Giulia Cropano

---

---

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione:

Comunicata ai Capigruppo consiliari in data

17/01/2019 prot. n. 483

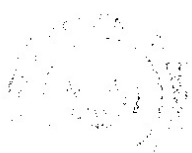
E' divenuta esecutiva il 20/01/2019 per decorrenza termini di cui al T.U. n.267 del 18/08/2000:

Art. 134 Comma 3 per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione

Art. 134 Comma 4 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Addi

20/01/2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
D.ssa Giulia Cropano