



# COMUNE DI PONTENURE

PROVINCIA DI PIACENZA

COPIA

N. 26

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: SISTEMA PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PARTICOLARI RESPONSABILITA'. ART. 5 CCNL 21 MAGGIO 2018.**

L'anno duemiladiciannove, addì **DUE** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **11,00**, convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze nella persona dei Sigg.:

		Pres.	Ass.
GRUPPI Manola	Sindaco	SI	
FAGNONI Angela	Assessore	SI	
AMICI Alessandro	Assessore	SI	
DEMICHELI Luigi	Assessore	SI	
MODENESI Roberto	Assessore		SI
		4	1

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Enrico Corti.

La Sig.ra Avv. Manola Gruppi, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

### LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione all'interno riportata e PRESO ATTO dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267;

CON VOTI UNANIMI, espressi nei modi e nei termini di legge;

### **DELIBERA**

**DI APPROVARE INTEGRALMENTE LA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALL'INTERNO RIPORTATA.**

Con separata votazione UNANIME, stante l'urgenza del deliberare, DICHIARA la presente, immediatamente esecutiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
F.to Avv. Manola GRUPPI

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Enrico Corti

**OGGETTO: SISTEMA PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PARTICOLARI RESPONSABILITA'. ART. 5 CCNL 21 MAGGIO 2018.**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**RELAZIONE**

**Premesso** che ai fini di determinazione del valore delle indennità di posizione e di risultato da assegnare alle posizioni organizzative occorre tenere conto che :

- ai fini del calcolo del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, va considerato l'importo complessivo relativo al 2016 (fondo risorse decentrate + risorse destinate alle posizioni organizzative);
- le risorse a carico del bilancio finalizzate nel 2017 alla remunerazione delle P.O., deve essere determinato per individuare le azioni, ovvero le relazioni sindacali, da intraprendere dal 2018 in caso di eventuali modifiche;
- entro un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 21/05/2018 ovvero, entro il 20/05/2018;
- gli Enti devono determinare il nuovo assetto delle posizioni organizzative, fermo che fino ad allora, gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/03/1999 e all'art. 10 del CCNL 22/01/2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati (art. 13, comma 3, del CCNL 21/05/2018);

**Considerato** che occorre procedere al perfezionamento dei seguenti adempimenti da porre in essere al fine di ottemperare alla predetta disposizione contrattuale:

- istituzione delle nuove aree delle posizioni organizzative, sulla base delle nuove fattispecie previste dall'art. 13, comma 1, del CCNL 21/05/2018;
- definizione dei criteri generali e delle procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- determinazione dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- adeguamento del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi rispetto alla nuova disciplina contrattuale introdotta dagli artt. 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018;

**Atteso** che fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, gli incarichi in essere proseguono o possono essere prorogati nel caso in cui dovessero scadere prima del 20/05/2019);

**Ritenuto** di definire fin da ora il sistema di graduazione e nomina delle P.O., mentre i criteri di valutazione delle performance riferite sia alle P.O. sia ai dipendenti per la liquidazione delle connesse indennità sono già stabiliti nel vigente SMIVAP;

**Ritenuto** altresì in questa sede di fissare pure il sistema di nomina, misurazione e pesatura per l'assegnazione di indennità di responsabilità di procedimento (IRP);

**Dato atto** che occorre quindi provvedere all'adeguamento regolamentare finalizzato alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, tenuto conto che la materia è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. d) del CCNL del 21 maggio 2018;

**Ritenuto** pertanto di integrare il vigente regolamento di organizzazione del personale con la seguente disciplina :

1. La responsabilità delle strutture apicali, cui è connessa la titolarità della relativa posizione organizzativa, viene assegnata dal Sindaco con proprio decreto motivato, a personale inquadrato nella categoria prevista dal Contratto nazionale, tenendo conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale stesso.
2. A tal fine, l'Amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia degli incarichi di responsabilità di servizio che si rendono disponibili e i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità degli interessati e le valuta.
3. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati.
4. Essi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, alle condizioni e secondo le modalità previste dal Contratto nazionale.

**Considerato** che occorre pure disciplinare gli incarichi conferiti ai dipendenti con previsione di indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018, fermo confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018;

**Ritenuto** al riguardo di prevedere la seguente disciplina :

1. La presente disciplina trova applicazione per gli incarichi formalmente attribuiti ai dipendenti, in applicazione dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018, "*Indennità per specifiche responsabilità*", che così stabilisce:
  1. *Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.*
  2. *Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:*

- a) *le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;*
- b) *i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
- c) *le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
- d) *le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.*

2. Il CCDI predetermina l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinabili al finanziamento dei suddetti istituti contrattuali ;
3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti dal Responsabile di Servizio titolare della Posizione Organizzativa di riferimento e possono riguardare tutti i dipendenti appartenenti alle categorie B, C, e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa ;
4. La graduazione è effettuata dal Responsabile sulla base dei fattori di valutazione di cui all'allegato parte integrante;

**Visti** gli allegati A – B – C – D – E – F comprensivi della disciplina sopra riportata e delle tabelle con indicatori di pesatura proposti dall'Organismo Individuale di Valutazione e dal Segretario Comunale quale Responsabile del Servizio Organizzazione e Personale e ritenute le medesime meritevoli di approvazione;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;

## **PROPONE**

1. **Approvare** il sistema di pesatura della responsabilità delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 comma 3 CCNL 21.5.2018 e delle particolari responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018 come da allegati parte integrante A – B – C – D – E – F ;
2. **Dare atto** che le tabelle di cui al comma 1) sono comprensive della disciplina riportata in narrativa e delle tabelle con indicatori di pesatura proposti dall'Organismo Individuale di Valutazione e dal Segretario Comunale quale Responsabile del Servizio Organizzazione e Personale;
3. **Dare atto** che il sistema di pesatura delle responsabilità di cui al comma 1) del dispositivo è oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5 CCNL 21.5.2018;
4. **Disporre** che fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, gli incarichi in essere proseguono o possono essere prorogati nel caso in cui dovessero scadere prima del 20/05/2019), mentre i criteri di valutazione delle performance riferite sia alle P.O. sia ai dipendenti per la liquidazione delle connesse indennità sono già stabiliti nel vigente SMIVAP;

Allegato

**OGGETTO: SISTEMA PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PARTICOLARI RESPONSABILITA'. ART. 5 CCNL 21 MAGGIO 2018.**

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto Dott. Enrico Corti- Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di delibera di cui all'oggetto.

Pontenure, li 09.01.2019



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Enrico Corti

*Enrico Corti*

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

La sottoscritta Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di delibera di cui all'oggetto.

Pontenure, li 09/01/2019



**LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**  
(Silvana Rimondi)

*Silvana Rimondi*

**Adeguamento regolamentare finalizzato alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL del 21.05.2018**

La materia è oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d), del CCNL del 21.05.2018

1. La responsabilità delle strutture apicali, cui è connessa la titolarità della relativa posizione organizzativa, viene assegnata dal Sindaco con proprio decreto motivato, a personale inquadrato nella categoria prevista dal Contratto nazionale, tenendo conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale stesso. A tal fine, l'Amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia degli incarichi di responsabilità di servizio che si rendono disponibili e i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità degli interessati e le valuta.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati. Essi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, alle condizioni e secondo le modalità previste dal Contratto nazionale.

Articolo \_\_\_\_\_

**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

1. La presente disciplina trova applicazione per gli incarichi formalmente attribuiti ai dipendenti, in applicazione dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018, "Indennità per specifiche responsabilità", che così stabilisce:
  1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
  2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:
    - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
    - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
    - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
    - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
  
2. Il CCDI predetermina l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinabili al finanziamento dei suddetti istituti contrattuali.
  
3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti da \_\_\_\_\_ e possono riguardare tutti i dipendenti appartenenti alle categorie B, C, e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.
  
4. La graduazione è effettuata da \_\_\_\_\_ sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

<b>Complessità tecnico-giuridica</b>	Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.
<b>Complessità organizzativo-relazionale</b>	Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.
<b>Specializzazione richiesta</b>	Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.
<b>Rilevanza per il funzionamento interno</b>	Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura.
<b>Impatto esterno</b>	Rileva il grado di incidenza diretta sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato.

5. Ai suddetti fattori, per gli incarichi di cui al primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018, sono assegnabili, secondo il metodo comparativo, i seguenti punteggi, che possono oscillare da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 5 (per gli incarichi di maggior rilievo):

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>				
<b>Complessità tecnico-giuridica</b>	1	2	3	4	5
<b>Complessità organizzativo-relazionale</b>	1	2	3	4	5
<b>Specializzazione richiesta</b>	1	2	3	4	5
<b>Rilevanza per il funzionamento interno</b>	1	2	3	4	5
<b>Impatto esterno</b>	1	2	3	4	5
<b>TOTALE</b>					

Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 120,00, per un massimo di € 3.000,00.

6. Per gli incarichi di cui al secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018, considerato il ben inferiore limite contrattuale del compenso previsto, i punteggi assegnabili possono oscillare tra 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e 2 (per gli incarichi di maggior rilievo):

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>	
<b>Complessità tecnico-giuridica</b>	1	2
<b>Complessità organizzativo-relazionale</b>	1	2
<b>Specializzazione richiesta</b>	1	2
<b>Rilevanza per il funzionamento interno</b>	1	2
<b>Impatto esterno</b>	1	2
<b>TOTALE</b>		

Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 35,00, per un massimo di € 350,00.

7. In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori degli importi derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di tali istituti contrattuali, gli stessi sono ridotti proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare.
8. Gli incarichi che danno diritto ai compensi per specifiche responsabilità hanno una durata non superiore a dodici mesi. Essi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Non è consentito, in ogni caso, il cumulo di più compensi e, inoltre, non sono ammessi incarichi relativi a ruoli o compiti per i quali risulti già previsto il riconoscimento di incentivi ai sensi dell'articolo 113 del d.lgs. n. 50/2016.
9. Il compenso è erogato in un'unica soluzione, al termine dell'anno di riferimento ed è determinato in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio della responsabilità, da parte del dipendente interessato, nell'anno medesimo.

## Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

***La presente metodologia è sottoposta al confronto con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'articolo 5 del CCNL del 21.05.2018***

### Sommario

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

## 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 all'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento.

Le tipologie di posizione, come descritte dal Contratto nazionale di lavoro, sono le seguenti:

1. posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (di seguito definite: posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative);
2. posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, 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 (di seguito definite: posizioni di alta professionalità).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione 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 della stessa tipologia (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 e che tengono conto delle diverse caratteristiche delle posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative rispetto a quelle di alta professionalità.

## 2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative

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

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa 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.

Per le posizioni di alta professionalità, date le specifiche caratteristiche e natura di tali posizioni, il fattore indicato al precedente punto 2 è sostituito dal seguente:

2. **Professionalità richiesta**, che valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico, costituendo il valore professionale intrinseco della posizione. Il peso ponderale del presente fattore, per la sua rilevanza, è pari a 5/16.

Restano invece fermi, per le posizioni di alta professionalità, i restanti fattori di valutazione già previsti per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative.

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

Il sistema descritto trova attuazione, per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso mediante 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)
<b>TOTALE</b>	

Per le posizioni organizzative di alta professionalità, salvo il significato e i meccanismi di assegnazione dei valori minimi e massimi, come sopra descritti, la scheda di valutazione, per le ragioni già precisate, è articolata come da seguente tabella.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Professionalità richiesta	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)
<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>	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
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	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.

<b>Professionalità richiesta</b>	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</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 dell'OIV o 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, sia per le posizioni di con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità, in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente (sia per quelle con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità), 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.

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. In relazione ai limiti di cui sopra 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 anche rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

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

## 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 qualitativa 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)
<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.

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). 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.

ALL. E

Denominazione Posizione con responsabilità di direzione di unità organizzativa		
Fattore di valutazione	Punteggio min/max	Punteggio di fattore
Complessità e dimensione dei compiti affidati	da 1 a 5	
Consistenza delle risorse affidate	da 1 a 5	
Rilevanza per l'organizzazione interna	da 1 a 3	
Impatto esterno	da 1 a 3	
<b>TOTALE</b>		<b>0</b>

  

Valore/punto	Retribuzione posizione
<b>€ 1.000,00 o inferiore</b>	<b>#VALORE!</b>

ALL.F

Denominazione Posizione di alta professionalità
---

Fattore di valutazione	Punteggio min/max	Punteggio di fattore
Complessità e dimensione dei compiti affidati	da 1 a 5	
Professionalità richiesta	da 1 a 5	
Rilevanza per l'organizzazione interna	da 1 a 3	
Impatto esterno	da 1 a 3	
<b>TOTALE</b>		<b>0</b>

Valore/punto	Retribuzione posizione
<b>€ 1.000,00 o inferiore</b>	<b>#VALORE!</b>

---

PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DEL COMUNE DI PONTENURE DAL 14 FEB. 2019 e vi rimarrà per 15 gg.

ATTESTA  
IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI  
f.to Ivana Nani

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Enrico Corti

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

La suesesa deliberazione:

è stata comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1°, D.lgs 267/2000

Pontenure, il 14 FEB. 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Enrico Corti

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dal 02.02.2019

per dichiarazione di immediata esecutività  
 decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma terzo, D.lgs.n. 267/2000

Pontenure, il 14 FEB. 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Enrico Corti

---

**PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO**

Pontenure, il 14 FEB. 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Enrico Corti)

---