



N. 38
REGISTRO DELIBERAZIONI

COMUNE DI CASTELL'ARQUATO

Provincia di Piacenza

.....

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

.....

OGGETTO: DEFINIZIONE DEL NUOVO ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 13 DEL CCNL 21.05.2018): METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE STESSE

L'anno **Duemiladiciannove** questo giorno **Trenta** del mese di **Marzo** alle ore **12,10** convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella Sala delle adunanze.

- SONO PRESENTI I SIGNORI:

ROCCHETTA	IVANO	SINDACO
DOVANI	GIUSEPPE	VICE-SINDACO
FREPPOLI	GIUSEPPE	ASSESSORE COMUNALE
MATERA	EMANUELA	ASSESSORE ESTERNO
INZANI	GIULIA	ASSESSORE ESTERNO

- SONO ASSENTI I SIGNORI:

Partecipa il Vice Segretario Comunale, **Dr. Massimo Ampollini**

Il sig. IVANO ROCCHETTA, nella sua qualità di **SINDACO**, assume la Presidenza e constatata la legalità della adunanza invita i convenuti a deliberare sull'argomento sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario rideterminare il nuovo assetto delle posizioni organizzative dell'Ente;

Richiamati, al proposito, i seguenti atti:

- deliberazione G.C. n. 10 del 26.01.2019, laddove, viste le modeste dimensioni dell'Ente, sono state confermate le attuali posizioni di lavoro, tutte rientranti nella fattispecie di cui all'art. 13, comma 1, lett. a), del CCNL 21/05/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione delle rispettive unità organizzative;

- deliberazione G.C. n. 37 del 30.03.2019, concernente:

a - l'integrazione, all'esito di quanto emerso e recepito in sede di "confronto" in seduta del 28.03.2019, della descrizione delle unità organizzative dell'Ente (di cui alla deliberazione G.C. n. 10 del 26.01.2019) sopra descritta, con particolare riferimento all'area "servizi alla persona" ed all'area "tecnica", come segue:

b - l'adeguamento del vigente regolamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del nuovo CCNL 21.05.2018, per quanto riguarda le posizioni organizzative dell'Ente e con particolare riferimento agli artt.14-15-16 del predetto documento;

Ritenuto, a questo punto, dover provvedere all'individuazione dei criteri di riferimento per la pesatura e la graduazione delle posizioni organizzative;

Valutati tutti i dati a disposizione o comunque concretamente desumibili dalla realtà dell'Ente nella sua struttura organizzativa;

Ritenuto, conseguentemente, che la graduazione delle posizioni organizzative preposte alla strutture dell'Ente sia individuabile attraverso 4 categorie di macro fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su base 16, **come da allegato A alla presente, quale parte integrante e sostanziale** e che di seguito si riportano:

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.

Ritenuto pertanto di individuare una tabella che determini il punteggio da assegnare ai vari fattori in cui si suddividono le suddette categorie di macro fattori che sia luogo quindi alla pesatura in oggetto in termini numerici, come da **allegato A alla presente, quale parte integrante e sostanziale** e che di seguito si riporta:

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	

Rilevata la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Dato atto che la materia è oggetto di "*confronto*" con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018;

- **che**, conseguentemente, si è dato avvio al "*confronto*" mediante invio ai soggetti sindacali della presente proposta di deliberazione (rif. a nota Pec - prot. n. 1.009 in data 15.02.2019);

- **che**, a seguito della trasmissione della documentazione, in data 07.02.2019 l'Organizzazione Sindacale CISL FP ha richiesto di esaminare la documentazione in sede di prossima riunione sindacale;

- **che** il "*confronto*" tra le parti, tenutosi in data 28.03.2019, si è concluso in tale data con il recepimento (parziale) delle osservazioni esposte, in tale sede, dalla delegazione trattante di parte sindacale;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro delle funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni ed autonomie locali, per quanto ancora applicabili;

Accertato che sulla proposta della presente è stato acquisito il solo parere in ordine alla regolarità tecnica (art. 49 del TUEL) non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1. di approvare, per le ragioni di cui in premessa ed in ossequio alla normativa ivi parimenti citata, i criteri di pesatura e di graduazione delle posizioni organizzative preposte alla struttura dell'Ente come da **allegato sub A) alla presente quale parte integrante e sostanziale**;

2. di dare atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico dell'Ente e non richiede parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/00;

3. di rimandare ad un successivo atto deliberativo della Giunta Comunale l'approvazione delle relative schede di pesatura una volta redatte dal Nucleo di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione ai titolari di Posizione Organizzativa;

3. di dichiarare la presente deliberazione, con successiva votazione e con voti unanimi, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. n. 267/2000, data l'urgenza di dare esecuzione al provvedimento.

**OGGETTO: DEFINIZIONE DEL NUOVO ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(ART. 13 DEL CCNL 21.05.2018): METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE
DELLE STESSE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Affari Generali, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18 Agosto 2000, n. 267, relativamente alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, esprime il seguente parere di regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

Castell'Arquato, 30 03 2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AFFARI GENERALI
- Marzia Antonioni -

ALLEGATO A ALLA DELIBERAZIONE G.C. N 38 DEL 30.03.2019

Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

La presente metodologia, in data 28.03.2019, è stata sottoposta al “confronto” con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell’articolo 5, comma 3, lett. e), del CCNL del 21.05.2018. Il Confronto tra le parti si è concluso nella stessa data.

Sommario

1. Premessa	7
2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative	7
3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema	7
4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione	8

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.

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:

5. **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;
6. **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;
7. **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
8. **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.

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.

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.

**COMUNE DI CASTELL'ARQUATO
PROVINCIA DI PIACENZA**

Deliberazione G.C. n. 38 del 30 03 2019

IL SINDACO
GEOM. IVANO ROCCHETTA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
DR. MASSIMO AMPOLLINI

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE E
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI E PREFETTO**
(artt. 124 comma 1°, 125, 135 comma 2° D.Lgs. 267/2000)

- Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune, visibile sul sito www.comune.castellarquato.pc.it – Sezione “Albo Pretorio On-Line” di Gazzetta Amministrativa - per 15 giorni consecutivi, dal: ...9.4.2019..

- Si dà atto che dell'adozione della presente deliberazione viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione:

(X) ai Capogruppo Consiliari - Prot. n.

() al Sig. Prefetto della Provincia di Piacenza- Prot. n.;

Addi

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
- Marzia Antonioni -
.....

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'
(art. 134 D.Lgs. 267/2000)

Per scadenza del termine di gg. 10 dalla data di pubblicazione (c.3)

Divenuta esecutiva perché dichiarata immediatamente eseguibile (c. 4)

Addi

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
- Marzia Antonioni -
.....
