□ **Originale**
□ **Copia**

COMUNE DI FRUGAROLO
(Provincia di Alessandria)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

L'anno DUEMILADICANNOVE, addì VENTI del mese di MAGGIO alle ore 12.30 nella solita sala delle riunioni, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge e dalle norme statutarie, vennero convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Fatto l'appello risultano presenti:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI	INVIATA
1	VALDENASSI MARTINO GIOVANNI PIO	SINDACO	X		o Prefettura o Comunicata Capigruppo Consigliari
2	BRUNO PIERA OLIMPIA	VICE-SINDACO ASSESSORE ESTERNO	X		
3	TICCI LETIZIA	ASSESSORE	X		
		TOTALI	3	=	

Con l'intervento e l'opera della Dott. Stefano Valerii - Segretario Comunale, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra Bruno Piera Olimpia nella sua qualità di Vice Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

DELIBERAZIONE N. 24/2019

Oggetto : Approvazione nuova Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

Sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi, in fase istruttoria, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 i seguente pareri:

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA :
PARERE FAVOREVOLE
IL SEGRETARIO COMUNALE Dott. Stefano Valerii

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE :
PARERE FAVOREVOLE
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO – dott.ssa Simona Bellini
PREMESSO che :

- l'art. 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 a titolo "Area delle Posizioni Organizzative" espressamente prevede: Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  b) 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;

- tali posizioni , ai sensi del secondo comma di detto articolo possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella Categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità, conferito in conformità all'art 14 del CCNL sopra citato;
- è intendimento dell' Amministrazione istituire l'Area delle Posizioni Organizzative nell'ambito della nuova contrattazione nazionale;
- conseguentemente è stato predisposto un apposito Regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative e delle alte professionalità, comprensivo,
  - dell' allegato denominato "Nuova metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative",
  - della Scheda di valutazione della posizione Organizzativa con responsabilità di direzione di unità organizzativa;
  - della scheda di valutazione di Posizione di Alta professionalità;

DATO ATTO:

- che il sistema di pesatura delle posizioni organizzative prevede una graduazione delle posizioni stesse quale risultato del processo di valutazione che sarà svolto dal Nucleo di Valutazione e che , pertanto, è necessario stabilire i valori economici della retribuzione di posizione del personale della categoria D (titolare delle posizioni organizzative)
- che l'importo della retribuzione di posizione contrattualmente varia da un minimo di €5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità , mentre ai

sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 alla retribuzione di risultato viene assegnata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione a seguito di valutazione annuale;

CONSIDERATO che l'Amministrazione, successivamente, invierà la presente delibera alle OO.SS. di categoria ed alla RSU comunale;
DATO ATTO che si procederà ad inviare all'organismo indipendente di valutazione la presente deliberazione nonché i relativi allegati in modo tale che lo stesso possa procedere alla pesatura delle Posizioni organizzative istituite nell'Ente;

DATO ATTO altresì che 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

VISTI
- Il decreto legislativo n. 165/2001;
- Il decreto legislativo n. 267/2000;
- Il decreto legislativo n. 81/2006;
- I Contratti collettivi Nazionali di lavoro comparto Regione- Autonomie Locali;
- Il contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto funzioni locali del 21 maggio 2018;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi rispettivamente, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.lgs. n. 267/2000 dal Segretario Comunale e dalla Responsabile del servizio finanziario dell'Ente;

DELIBERA

1) Di richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2) Di approvare Regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative, allegato sotta la lettera a) alla presente deliberazione di cui è parte integrante e sostanziale, comprensivo,
    - del documento denominato "Nuova metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative",
    - della "Scheda di valutazione della posizione Organizzativa con responsabilità di direzione di unità organizzativa";
    - della "Scheda di valutazione di Posizione di Alta professionalità";
3) Di demandare al Nucleo di Valutazione la pesatura delle Posizioni organizzative istituite nell'Ente
4) Di dare atto che 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. E' fatta salva la possibilità di rideterminare le retribuzioni di posizione, nel pieno rispetto dei vincoli derivanti sia dalle leggi di contenimento delle spese di personale che dalle leggi di bilancio.

5) di trasmettere a cura dell'ufficio Personale copia del presente provvedimento all'Organismo indipendente di Valutazione, al revisore unico dei conti ed alle Organizzazioni sindacali;
6) Di pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente il nuovo regolamento disciplinante la pesatura e la graduazione delle posizioni organizzative.
7) Di dichiarare, con votazione unanime separatamente espressa, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000, al fine di poter sopperire alle esigenze organizzative rappresentate assicurando il regolare funzionamento dei servizi e delle attività dell'Ente

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 6
2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative 6
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.

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 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 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.

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 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.

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 atta professionalità, i restanti fattori di valutazione già previsti per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative.

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 rilevo), 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	

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)
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	*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*
Consistenza delle risorse affidate	*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.*
Professionalità richiesta	*Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.*
Rilevanza per l'organizzazione interna	*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.*
Impatto esterno	*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.*

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta dell'OIV o 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, 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.

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	
	TOTALE	**0**

Valore/punto	Retribuzione posizione
€ 1.000,00 o inferiore	**#VALORE!**

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	
	TOTALE	**0**

Valore/punto	Retribuzione posizione
€ 1.000,00 o inferiore	**#VALORE!**

COMUNE DI FRUGAROLO
(Provincia di Alessandria)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24/2019
(Art. 49, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.)

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .

==========

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime parere favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica della presente proposta di Deliberazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE

==========

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in ordine alla Regolarità Contabile della presente proposta di Deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

==========

Frugarolo, lì 20.05.2019

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO PRESIDENTE
Giovanni Martino Pio Valdenassi

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta è stata affissa all'Albo Pretorio Informatico dell'Ente oggi 15.06.2019 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al ai sensi di legge.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

Frugarolo, lì 15.06.2019

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità secondo quanto stabilito dall'art. 17, co. 33, della Legge 15 maggio 1997, n. 127, è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, u.c. T.U.E.L.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

Frugarolo, lì

❑ COPIA CONFORME ALLA DELIBERAZIONE, PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

Frugarolo, lì