



COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

P.zza Libertà 3 – Pieve San Giacomo - tel. 037264331 - fax 037264613

www.comune.pievesangiaco.com.it

E-mail: info@comune.pievesangiaco.com.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Originale

N° 51 del 22/07/2011

**OGGETTO: METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE:
APPROVAZIONE**

L'anno duemilaundici, addì ventidue del mese di luglio alle ore 17,00, nella sala municipale, previo esperimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del Sindaco Libero Zini la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Comunale Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri. Intervengono i Signori:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Firma Presenze</u>
ZINI Libero	Sindaco	SI
DIMONE Fabrizio	Vice Sindaco	SI
GENZINI Silvia	Assessore	SI
PAGANI Margherita	Assessore Esterno	SI

PRESENTI: 4

ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che l'art. 8 del CCNL del comparto Regioni – Autonomie Locali del 31.03.1999, stabilisce che gli Enti istituiscono le Aree delle posizioni organizzative di lavoro, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale, per l'esercizio di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione e l'assunzione diretta di responsabilità di risultato;
- che l'art. 10 del predetto CCNL del 31.03.1999 stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale appartenente alla categoria D, titolati di posizioni organizzative di cui al sopra citato art. 8, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione risultato, ed assorbe comunque tutte le competenze e le indennità contrattualmente previste, compreso il compenso per il lavoro straordinario;
- che il suddetto art. 10 stabilisce, altresì, che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi, per tredici mensilità;
- che l'art. 14 del CCNL 22.01.2004, ai commi 4 e 5, così stabilisce:
"4. I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.
5. Il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4 può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000. Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999";

RICHIAMATO l'art. 11 del CCNL del 31.03.1999 – Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni, che testualmente stabilisce: "1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgono della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90, introdotto dalla L. 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e seguenti esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.

2. I Comuni di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 10";

RICHIAMATO, altresì, l'art. 15 del CCNL del 22.01.2004 - Posizioni organizzative apicali, che così recita: "1. 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."

CONSIDERATO:

- che ciascun Ente stabilisce la graduazione delle retribuzioni di posizione in rapporto ad ognuna delle posizioni organizzative preventivamente individuate;

- che il predetto articolo 11 del CCNL 31.03.1999 dispone, inoltre, che i Comuni stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione, attribuibile ai Responsabili di Uffici e Servizi, entro i limiti definiti dall'art. 10;

DATO ATTO che il Comune di Pieve San Giacomo è privo di personale con qualifica dirigenziale;

VISTE le deliberazioni di G.C. n. 89 del 20.12.2000 e n. 34 del 21.05.2008, con le quali sono state istituite le Posizioni Organizzative nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9 del CCNL 31.03.1999, come segue:

- **SERVIZIO AMMINISTRATIVO - CONTABILE**

<i>Posizione Organizzativa</i>
Segreteria, Affari Generali, Contratti, Servizi Demografici e Statistica, Polizia Municipale ed Amministrativa, Contabilità, Bilancio, Privacy, Commercio, Gestione economica del Personale, Organizzazione, Tributi, Economato, Servizi Sociali, Assistenza alla persona, Istruzione e Cultura, Servizi al cittadino

- **SERVIZIO TECNICO**

<i>Posizione Organizzativa</i>
Urbanistica, Territorio, Sportello Unico per l'Edilizia, Sportello Unico Attività Produttive, Lavori Pubblici, Responsabile per la sicurezza, Ecologia, Servizi Manutentivi, Patrimonio, Sport, Protezione Civile, Servizi Cimiteriali, Ufficio per le Espropriazioni

CONSIDERATO che la graduazione delle retribuzioni di posizione, per ciascuna delle posizioni organizzative presenti all'interno dell'Ente, deve avvenire attraverso l'adozione di una formale metodologia di valutazione, basata su parametri e fattori specificamente individuati;

PRESO E DATO ATTO:

- che l'Organismo di Valutazione ha consegnato la proposta definitiva della *Metodologia di pesatura delle Posizioni Organizzative* per la necessaria approvazione da parte della Giunta Comunale;
- che la suddetta proposta di metodologia è stata trasmessa in data 28.06.2011 alle Organizzazioni Sindacali, ai fini dell'eventuale attuazione delle procedure di concertazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 22.01.2004;

DATO ATTO, infine, che, al verificarsi di tutte condizioni di cui al surrichiamato art. 14 del CCNL del 22.01.2004, su proposta dell'Organismo di Valutazione, potrà rideterminarsi la formula relativa al raccordo tra pesatura e valore economico della posizione, prevista al punto 4 della metodologia di cui sopra, tenendo conto dei limiti minimi e massimi previsti dalla medesima disciplina contrattuale;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000;



ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio Personale e dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49, del D. Lgs. n. 267/2000;

ALL'UNANIMITA' dei voti favorevoli, espressi nei modi e forme di legge:

DELIBERA

Per quanto indicato in premessa,

1. DI APPROVARE, per i motivi di cui in premessa, la *Metodologia di pesatura delle Posizioni Organizzative*, di cui all'allegato A) al presente atto quale per formarne parte integrante e sostanziale.
2. DI DARE ATTO che, al verificarsi di tutte condizioni di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004, su proposta dell'Organismo di Valutazione, potrà rideterminarsi la formula relativa al raccordo tra pesatura e valore economico della posizione, prevista al punto 4 della metodologia di cui sopra, tenendo conto dei limiti minimi e massimi previsti dalla medesima disciplina contrattuale;
3. DI STABILIRE che la suddetta metodologia verrà applicata dal 01.01.2012.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza nel provvedere
Con voti unanimi favorevoli

DICHIARA

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. n.267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Ing. Libero Zini



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

Anna Maria Bianca Arcuri

Io sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio;
Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione

è pubblicata in data odierna, per 15 giorni consecutivi, sul sito web istituzionale del Comune (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 è comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari

Pieve San Giacomo, 28 LUG. 2011

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

Anna Maria Bianca Arcuri



ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale del Comune per quindici giorni consecutivi dal 28 LUG. 2011 ed è divenuta esecutiva, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000).

Pieve San Giacomo, _____

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

DELIBERAZIONE DI G.C. N. 51 DEL 22.07.2011

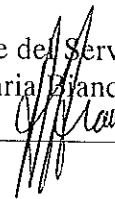
Oggetto : **METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE:
APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Pieve San Giacomo, li 22/07/2011

Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Pieve San Giacomo, li 22/07/2011

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Sara Leni



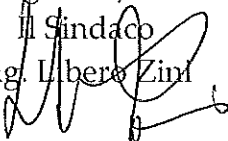


COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Metodologia di pesatura delle Posizioni organizzative

Allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 51 del 22.07.2011

Il Sindaco
Ing. Libero Zini



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri



Sommario

1. Premessa	3
2. La metodologia di pesatura.....	3
3. La scheda di valutazione.....	4
4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della posizione	5



1. Premessa

L'applicazione della disciplina relativa all'area delle posizioni organizzative, introdotta dal CCNL del 31.03.1999, 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 15¹ del CCNL del 22.01.2004.

Per quanto detto, non può infatti trascurarsi, 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.

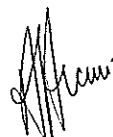
Pertanto, la logica della pesatura cosiddetta "a sedia vuota", certamente valida per le organizzazioni di maggiori dimensioni, va temperata con le oggettive situazioni sopra descritte, introducendo elementi di *humanized organization*, utile a ponderare il valore delle posizioni, senza trascurare che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

2. La metodologia di pesatura

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura delle posizioni organizzative si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. servizi e funzioni affidate, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dall'assetto strutturale dell'ente e dalle specifiche competenze che, tale assetto, pone in capo alla struttura organizzativa di cui trattasi. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse strutture, spesso e inevitabilmente discendente dalle caratteristiche delle risorse professionali disponibili. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 30/100;
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. Infatti, se è pur vero che tali requisiti o caratteristiche risultano spesso *necessari* per l'esercizio dell'attività richiesta, è altrettanto evidente che tale necessità arricchisce, di per sé, il valore della posizione. D'altra parte, le caratteristiche descritte inducono ad assegnare a questo fattore un peso ponderale pari a 20/100;

¹ 1. 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.



3. rilevanza organizzativa, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione e il grado di interazione richiesto con le altre strutture dell'Ente. E' un chiaro elemento di valutazione che misura il quoziente di rilevanza intraorganizzativa della posizione, sia per quanto concerne l'entità delle risorse oggetto di diretta gestione, sia per quanto attiene la dimensione della *trasversalità* dell'attività (che qualifica prevalentemente le strutture di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 20/100;
4. impatto esterno, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i cittadini, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servi dell'Ente. Questo fattore di valutazione è introdotto in ossequio alle condivisibili linee di indirizzo che inducono a superare le logiche dell'organizzazione pubblica come struttura burocratica auto centrata, promuovendone invece il ruolo produttivo, in termini di adeguatezza ed efficacia delle politiche e delle azioni. Esso, in tale logica, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le strutture di *line*) e, per quanto detto, merita un peso ponderale pari a 30/100.

Le caratteristiche dei fattori descritti e l'insieme degli argomenti sopra delineati, prevedono, inevitabilmente, che la loro pesatura, da parte dell'Organismo di valutazione, da esprimersi mediante una scala di punteggi di numeri interi da 1 a 10, debba avvenire con una procedura che non potrà prescindere da un sistema di comparazione tra le diverse posizioni.

3. La scheda di valutazione

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale e determinare il peso di ciascuna posizione:

Fattore di valutazione	Peso ponderale	Punteggio (da 1 a 10)	Punteggio di fattore*
Servizi e funzioni affidate	30		
Professionalità richiesta	20		
Rilevanza organizzativa	20		
Impatto esterno	30		
TOTALE			

* dato, matematicamente, dal prodotto della moltiplicazione del punteggio ottenuto con il peso ponderale, diviso per 10.

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di precisazione al punto precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'operato dell'Organismo di valutazione, è così sintetizzata:

Servizi e funzioni affidate	Misura la consistenza quali-quantitativa dei compiti e delle responsabilità affidate, in comparazione con le altre posizioni organizzative dell'Ente
-----------------------------	--

Professionalità richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico</i>
Rilevanza organizzativa	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione e il grado di interazione richiesto con le altre strutture dell'Ente</i>
Impatto esterno	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i cittadini</i>

4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della posizione

Tenuto conto dei limiti minimi e massimi stabili dalla vigente disciplina contrattuale, si prevede il seguente meccanismo di raccordo tra il peso finale della posizione, determinato dall'Organismo di valutazione e il valore della relativa retribuzione di posizione del titolare:

Fino a 70 punti totali il valore economico della posizione è pari a € 5.164,56.

Da 71 a 100, il valore della retribuzione di posizione è determinato con la seguente formula:

$$5.164,56 + [7.746,86 * (P - 70)/30]$$

dove P è il punteggio totale ottenuto