



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COMUNE DI CARTURA
PROVINCIA DI PADOVA

C O P I A

APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE.	<i>Nr. Progr.</i> 65
	<i>Data</i> 24/09/2015
	<i>Seduta Nr.</i> 27

L'anno DUEMILAQUINDICI questo giorno VENTIQUATTRO del mese di SETTEMBRE alle ore 15:00 convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Ass.</i>	<i>Pres.</i>
ZANARDO MASSIMO	SINDACO		X
TERRASSAN ROMANO	VICESINDACO		X
GALLINARO RIZZOTTO SILVIA	ASSESSORE	X	
FRANZOLIN PASQUALINA	ASSESSORE		X
AGOSTINI LUCA	ASSESSORE	X	
<i>TOTALE Presenti</i> 3	<i>TOTALE Assenti</i> 2		

Assenti Giustificati i signori:

GALLINARO RIZZOTTO SILVIA; AGOSTINI LUCA

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa alla seduta incaricato della redazione del verbale il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, Sig. D.SSA SANDRA TRIVELLATO.

Il presidente, MASSIMO ZANARDO in qualità di SINDACO assume la presidenza e, constatata la validità della adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento relativo all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 prevede espressamente l'attribuzione ai responsabili degli Uffici e dei Servizi, di tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico ed in particolare gli atti d'Amministrazione e di gestione non solo del personale, ma anche d'assunzione degli impegni di spesa e degli ulteriori atti previsti dall'art. 183 del medesimo D.Lgs. n. 267/20000 e ss.mm.ii., nonché ad essi attribuiti dallo Statuto e dai Regolamenti Comunali, o in conformità di questi delegati dal Sindaco;

Visto l'art. 10, c. 2, del CCNL 31.3.99 che testualmente recita "*L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di £. 10.000.000 (€ 5.164,56) ad un massimo di £. 25.000.000 (€ 12.911,42) annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate*";

Preso atto della corrispondenza intercorsa con l'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione del Comune di Cartura con cui veniva richiesta al medesimo la formulazione di una nuova proposta di pesatura delle posizioni organizzative presenti all'interno dell'Ente;

Ricevuta e valutata la metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative presenti all'interno dell'Ente, proposta dall'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione, allegata alla presente per farne parte sostanziale ed integrante, e ritenuta meritevole di approvazione;

Dato atto che, nel corso della riunione di delegazione trattante del 23/09/2015, è stata fornita alle R.S.U e alle OO.SS. la prevista informativa sull'argomento, ai sensi delle norme di legge e contrattuali vigenti;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e, in particolare, l'art. 50 c. 10;

Richiamati:

- l'art. 11 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999, in ordine ai Comuni, come il presente, privi di posizioni dirigenziali;
- l'art. 8 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999, in ordine all'area delle posizioni organizzative;
- l'art. 9 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999, in ordine al conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative;
- l'art. 15 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali del 22.01.2004, in ordine alle posizioni organizzative apicali;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile del Responsabile del settore competente, resi ai sensi dell'art. 49, 1° c., del D.Lgs. n. 267/2000, allegati al presente atto deliberativo;

Con votazione unanime e palese, espressa nei modi di legge

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;

2. Di approvare il nuovo "Sistema di graduazione delle posizioni organizzative", come proposto dall'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione e allegato alla presente

sub A) per farne parte integrante e sostanziale;

3. Di demandare al Nucleo di Valutazione la pesatura delle Posizioni Organizzative secondo il sistema così come ora approvato;

4. Di dare atto che il Sindaco, con proprio successivo provvedimento, attribuirà le indennità di Posizione ai titolari di P.O. sulla base della pesatura delle stesse effettuata da parte del Nucleo di Valutazione;

5. Di trasmettere copia della presente alle R.S.U e alle OO.SS.;

D E L I B E R A

Di dichiarare il presente atto, con separata votazione favorevole e unanime resa nei modi e nelle forme di legge, immediatamente esecutivo ex art. 134, c. 4, del TUEL.



COMUNE DI CARTURA
PROVINCIA DI PADOVA

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. ____ in data 24/09/2015

1. PREMESSA NORMATIVA E METODOLOGICA

L'art. 8 del CCNL 31.3.99 dispone che *“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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;*
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza”.*

Lo stesso contratto all'art. 10 *“Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato”* dispone che:

“I. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001;

II. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate;

III. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.”

L'art. 11 del CCNL 2002 – 2005 dispone una integrazione all'art. 4 del CCNL 14.9.2000 *“Art. 11 Posizioni organizzative e tempo parziale: All'art. 41 del CCNL del 14.9.2000, dopo il comma 2 è inserito il seguente:*

“2.bis I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione”.

Il Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative è uno strumento gestionale che in termini di risultati consente di:

- a) Definire i contenuti “oggettivi” delle Posizioni Organizzative a prescindere dalle caratteristiche professionali ed attitudinali possedute dal titolare;*
- b) Ottenere una graduatoria dell'importanza di ciascuna Posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto.*

L'analisi della posizione è, pertanto, una rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione, espressi come aggregati di compiti e di responsabilità. Si rileva ciò che è richiesto (in termini di compiti, di responsabilità ecc.) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell'individuo che in quel momento la ricopre. L'analisi, quindi, non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare, ma è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura della posizione, alle caratteristiche delle funzioni attribuite ed alla strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione si dà.

In definitiva la valutazione delle posizioni ha come finalità la definizione del “valore” o “importanza organizzativa” di una posizione nell'organizzazione, nonché stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle stesse, al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.

2. LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione (*d'ora in poi NdV*), sulla base dei criteri fissati dal presente regolamento, e approvata in seconda istanza dal Sindaco che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi.

La graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:

- a) documenti interni (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, ecc.);
- b) conoscenze esplicitate dal Sindaco e dal Segretario Comunale dell'Ente.

Il modello proposto è il METODO A FASCE, che prevede la definizione di valori soglia minimi/massimi entro cui allocare le diverse posizioni. Ad ogni fascia corrisponde un diverso importo della retribuzione di posizione, secondo i prospetti seguenti:

IMPORTO MINIMO RETRIB. POSIZ. (art. 10 CCNL)	€ 5.164,56
IMPORTO MASSIMO RETRIB. POSIZ. (art. 10 CCNL)	€ 12.911,42
INCREMENTO PROGRESSIVO PER FASCIA	€ 553,35

N° FASCE	PUNTEGGIO MINIMO	IMPORTO RETRIB. POSIZ.
1	10	€ 5.164,56
2	13	€ 5.717,91
3	16	€ 6.271,25
4	19	€ 6.824,60
5	22	€ 7.377,95
6	25	€ 7.931,30
7	28	€ 8.484,64
8	31	€ 9.037,99
9	34	€ 9.591,34
10	37	€ 10.144,68
11	40	€ 10.698,03
12	43	€ 11.251,38
13	46	€ 11.804,73
14	49	€ 12.358,07
15	50	€ 12.911,42

3. L'AGGIORNAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'aggiornamento della graduazione della posizione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione qualora si rilevino dei mutamenti nei valori dei fattori che la determinano.

Il Responsabile del Personale segnala i mutamenti intervenuti al Nucleo, che provvede all'aggiornamento della graduazione delle posizioni dell'Ente. Al termine di ogni anno, in assenza di variazioni nei fattori che determinano il 'Peso' della posizione, tali da comportare l'avvio di una nuova procedura di graduazione della posizione, si intende confermata la graduazione vigente.

4. CRITERI DI RIFERIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

4.1 griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro fattori:

- 1) Professionalità (peso del 20%);
- 2) Responsabilità (peso del 30%);
- 3) Complessità direzionali (peso del 40%);
- 4) Strategicità (peso del 10%).

La differenziazione dei pesi è avvenuta in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale. La griglia descritta nella scheda allegata sub A), che è parte integrante e sostanziale del presente regolamento, espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione del peso della struttura.

4.2 descrizione delle colonne

La **prima colonna** raffigurata nella scheda allegata è quella delle categorie, ovvero dei fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La prima categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede un unico piano di valutazione, ovvero le conoscenze necessarie, le quali possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione: conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali.

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede tre diversi piani di valutazione: responsabilità giuridico/formale, responsabilità economica (per la quale sono previsti tre fattori di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite) e responsabilità organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 40% e che prevede due piani di valutazione: la complessità di direzione di uffici associati (che prevede tre fattori di valutazione: il numero di dipendenti esterni coordinati, le risorse finanziarie complessivamente gestite dall'ufficio associato e la strategicità della gestione associata rispetto al programma dei Sindaci degli enti aderenti), e la complessità di relazioni interne ed esterne (basata sull'entità degli interlocutori interni/esterni e dei collegamenti interni/esterni).

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% e che prevede un unico piano di valutazione, ovvero la criticità rispetto al programma del Sindaco.

La **seconda** e la **terza colonna** riportano, rispettivamente, il piano di valutazione ed i fattori utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria.

La **quarta colonna** è quella della scala di valutazione dei vari fattori, cui può essere attribuito un valore pari a 10, 20, 30, 40 o 50.

La colonna punti **FATTORE** riporta la somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione propri di ogni categoria.

Nella colonna punti **PIANO** è espresso il rapporto tra i punti fattore ed il numero dei fattori considerati nella valutazione.

La colonna punti **CATEGORIA** riporta la media tra i punti piano ed il numero dei piani di valutazione considerati per ciascuna categoria.

La colonna punti **PONDERATI**, infine, esprime il prodotto tra i punti categoria ed il peso percentuale attribuito a ciascuna categoria.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 10 e massimo di punti 50.

4.3 descrizione dei piani di valutazione

a) Professionalità

Le conoscenze tecniche fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro, etc., il cui utilizzo necessita di un elevato impegno professionale.

Le conoscenze giuridiche rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire il settore/ufficio.

Le conoscenze gestionali rappresentano il livello di capacità professionali/manageriali/creative richieste per il presidio del settore/ufficio e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito (a titolo d'esempio la gestione di un cantiere comunale richiede maggiori capacità gestionali rispetto alla gestione dell'ufficio tributi dove prevale l'aspetto normativo).

b) Responsabilità giuridica formale

Il fattore fa riferimento al livello ed all'ampiezza di responsabilità assunte formalmente dal titolare di posizione organizzativa in rapporto agli atti, provvedimenti, procedimenti, attività posti in essere dal proprio settore (es. responsabilità civile, penale, amministrativo/contabile, patrimoniale, ecc.).

c) Responsabilità economica

La Spesa corrente gestita esprime il rapporto tra la spesa corrente sostenuta dal settore e la spesa corrente complessiva.

La Spesa per investimento gestita esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal settore ed il totale della spesa per investimenti dell'ente.

Le Entrate gestite rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento gestite dal settore ed il totale delle entrate dell'ente.

Dai rapporti descritti scaturiscono valori percentuali che possono essere ricondotti a quattro classi di intervallo, cui corrisponde la relativa classe punti assegnata che può essere così rappresentata:

SCALA VALORI	0-10%	11-20%	21-30%	31-40%	Oltre 40%
CLASSE PUNTI	10	20	30	40	50

d) Responsabilità organizzativa

Il piano di valutazione fa riferimento all'entità di risorse umane direttamente coordinate e gestite dal titolare di posizione organizzativa, a cui fanno capo i vari uffici/servizi/centri di costo.

Si assume come criterio di pesatura un punteggio di 5 punti per ogni dipendente assegnato al settore. In caso di dipendente impiegato part-time, il punteggio è pari a 2,5 punti.

e) Complessità di direzione di uffici associati

Il piano di valutazione fa riferimento alle maggiori complessità direzionali derivanti dall'assumere la titolarità di posizione organizzativa in capo ad una gestione associata di funzioni/servizi/uffici.

I tre fattori di valutazione correlati (numero di dipendenti esterni coordinati, risorse finanziarie gestite, strategicità rispetto al programma dei Sindaci) vanno misurate con le modalità descritte in precedenza.

f) Complessità di relazioni interne ed esterne

Il piano di valutazione fa riferimento all'entità ed ampiezza di relazioni, sia verso gli uffici interni che verso strutture esterne (altre amministrazioni, utenza, ecc.), necessarie per la gestione appropriata del settore di competenza.

g) Criticità rispetto al programma del Sindaco

Il piano di valutazione fa riferimento alla rilevanza dei servizi e delle attività gestite dal settore di competenza in rapporto alle linee programmatiche dell'amministrazione, ai documenti programmatori ed alle direttive dell'organo di governo dell'ente.

5. NORME FINALI

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia ed al vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

ALLEGATI:

griglia di valutazione

POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

CATEGORIA	PIANO	N. Piani	FATTORE	N. Fattori	SCALA VALUTAZIONE						Punti	Punti	Punti	Punt.
	VALUTAZ.	Valutazione	VALUTAZ.	Valutazione	10	20	30	40	50	Somma	FATTORE	PIANO	CRITERI	POND.
Professionalità peso 20%	Conoscenze Necessarie	1	Tecniche	3					50	50	150	50,00	50,00	10,00
			Giuridiche					50	50					
			Gestionali					50	50					
Responsabilità peso 30%	Respons. Giur./formale	3	Respons. Giur./formale	1					50	50	50	50,00	16,67	5,00
	Responsab. Economica		Spesa corrente gestita	3					50	50	150	50,00	16,67	5,00
			Spesa investim gestita					50	50					
			Entrate gestite					50	50					
Responsabilità Organizzativa	n. Dipendenti interni coordinati	1						50	50	50	50,00	16,67	5,00	
Complessità direzionali peso 40%	Complessità di direzione di uffici associati	2	n. dipendenti esterni coordinati	3					50	50	150	50,00	25,00	10,00
			risorse finanziarie gestite					50	50					
			strategicità rispetto al programma dei Sindaci					50	50					
	complessità relazioni interne ed esterne	Interlocutori Collegamenti	1						50	50	50	50,00	25,00	10,00
Strategicità peso 10%	Criticità rispetto al Programma del Sindaco	1		1					50	50	50	50,00	50,00	5,00
TOTALE													50,00	

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

IL SINDACO

F.to MASSIMO ZANARDO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to D.SSA SANDRA TRIVELLATO

PUBBLICAZIONE DELLE DELIBERAZIONI (Art. 124 del D. Lgs. 267/2000)

N. 368 registro delle pubblicazioni

Io sottoscritto Incaricato della Pubblicazione, attesto che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on-line del Comune ai sensi dell'art. 32, comma 1, della l.n. 69/2009 in data 29/09/2015 e vi rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi fino al giorno 14/10/2015.

Cartura, 29/09/2015

l'Incaricato della Pubblicazione

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Cartura, 29/09/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

D.SSA SANDRA TRIVELLATO

ESECUTIVITA' DELLE DELIBERAZIONI (Art. 134 del D. Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;
- è divenuta esecutiva il giorno _____, essendo trascorsi dieci giorni dall'avvenuta pubblicazione all'Albo Pretorio on-line

Cartura, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to D.SSA SANDRA TRIVELLATO