



Comune di FIANO

Città Metropolitana di Torino

Verbale di deliberazione della GIUNTA COMUNALE n. 57 del 16 maggio 2019

Oggetto: METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. APPROVAZIONE.

L'anno DUEMILADICIANNOVE addì SEDICI del mese di MAGGIO alle ore dodici e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Presente</i>
1. CASALE Luca - Sindaco	Sì
2. SFORZA Rosaria Rita - Vice Sindaco	No
3. GODINO Gilberto - Assessore	Sì
<hr/>	
<i>Totale Presenti:</i>	<i>2</i>
<i>Totale Assenti:</i>	<i>1</i>

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale dr.ssa Stefania VENTULLO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Assunti agli atti i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi interessati - ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267:

<i>Parere</i>	<i>Esito</i>	<i>Data</i>	<i>Responsabile</i>
REGOLARITA' CONTABILE	Favorevole	16/05/2019	dr.ssa Stefania VENTULLO
SG - REGOLARITA' TECNICA	Favorevole	16/05/2019	dr.ssa Stefania VENTULLO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE n. 61 in data 16/05/2019

ad oggetto: **METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. APPROVAZIONE.**

Visto l'art. 15, comma 2, del CCNL 21.05.2018, che testualmente recita "L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

Ritenuto opportuno, alla luce anche del nuovo CCNL sopra richiamato:

- procedere ad approvare una metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità;
- effettuare una nuova pesatura e valutazione delle posizioni organizzative formalmente istituite.

Vista la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative predisposta dall'Organo di Valutazione, ovvero un metodo di valutazione costituito da fattori e sotto fattori di ponderazione che, opportunamente pesati, consentono di graduare ciascuna posizione apicale, ai fini dell'attribuzione delle relative retribuzioni, e visti i relativi fattori di valutazione:

- a) complessità organizzativa;
- b) professionalità;
- c) responsabilità – autonomia;
- d) strategicità – gestione e controllo.

Preso atto che la suddetta metodologia prevede la graduazione delle posizioni organizzative attraverso l'assegnazione di un punteggio per ogni fattore di valutazione ed un punteggio complessivo per la successiva determinazione della retribuzione di posizione.

Dato atto che:

- con nota prot.n. 2030 in data 2.5.2019 il Comune ha provveduto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d) ed e) del CCNL 22/05/2018, a trasmettere alle Organizzazioni Sindacali i criteri proposti per la nomina ed il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e la metodologia proposta all'Ente dal Nucleo di Valutazione per la graduazione delle posizioni organizzative;
- entro i termini previsti dal CCNL, ed anche successivamente, non è pervenuta alcuna richiesta di confronto ai sensi dell'art. 5 da parte delle Organizzazioni Sindacali, ritenendo pertanto che l'esito sia positivo.

Preso atto che l'OIV ha proceduto alla "pesatura" della "sedia fredda" e alla valutazione delle posizioni organizzative e a redigere il relativo verbale, acclarato al protocollo dell'Ente in data 15.05.2019 al n. 2281, allegato al presente provvedimento.

Ritenuto di approvare la valutazione delle posizioni organizzative effettuata dall'Organo di Valutazione e di attribuire la retribuzione di posizione alle posizioni organizzative incaricate, secondo le seguenti fasce di punteggio e negli importi a fianco di ognuno indicato sulla base del budget stanziato nel bilancio 2019:

- fascia da 95 a 100 importo pari a € 13.000,00 annui lordi;

- fascia da 81 a 94 importo pari a € 11.375,00 annui lordi;
- fascia da 70 a 79 importo pari a € 8.515,00 annui lordi;
- fascia da 60 a 69 importo pari a € 6.000,00 annui lordi.

Visto il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.

Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i., sono stati acquisiti pareri favorevoli in ordine:

- alla regolarità tecnica del Responsabile dell'ufficio interessato;
- alla regolarità contabile del Responsabile servizi finanziari.

SI PROPONE DI DELIBERARE

Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali della presente.

Di approvare, per le motivazioni in narrativa esposte che qui si intendono integralmente richiamate, la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative che in allegato alla presente ne diventa parte integrante e sostanziale.

Di approvare il verbale dell'Organo di Valutazione relativo alla valutazione e graduazione delle posizioni organizzative con allegato prospetto di pesatura per ogni singola area, che in allegato alla presente ne diventa parte integrante e sostanziale.

Di attribuire la retribuzione di posizione alle posizioni organizzative incaricate, secondo le seguenti fasce di punteggi e negli importi a fianco di ognuno indicato e negli importi a fianco di ognuno indicato sulla base del budget stanziato nel bilancio 2019:

- fascia da 95 a 100 importo pari a € 13.000,00 annui lordi;
- fascia da 81 a 94 importo pari a € 11.375,00 annui lordi;
- fascia da 70 a 79 importo pari a € 8.515,00 annui lordi;
- fascia da 60 a 69 importo pari a € 6.000,00 annui lordi.

Di dare atto che la presente valutazione e graduazione delle posizioni organizzative verrà applicata a decorrere dall'adozione dei nuovi decreti di nomina dei responsabili dei settori che dovrà avvenire entro il 21 maggio p.v.

Di trasmettere copia della presente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali e RSU per l'informazione di cui all'art. 4 del C.C.N.L. 21.05.2018.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata per l'approvazione

Ad unanimità,

DELIBERA

Approvare la proposta del Ufficio Personale n. 61 in data 16/05/2019 soprariportata

Successivamente, stante l'urgenza, con voti unanimi e palesi,

DELIBERA

Di dare alla presente deliberazione immediata eseguibilità a sensi di legge.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Presidente
CASALE Luca

Documento firmato digitalmente

Il Segretario Comunale
dr.ssa Stefania VENTULLO

Documento firmato digitalmente

NUCLEO DI VALUTAZIONE COMUNE DI FIANO

Al Signor **Sindaco**
Luca Casale
del Comune di
10070 FIANO

Oggetto: **Valutazione delle posizioni apicali del Comune**

Al Nucleo di Valutazione è stato richiesto di valutare le posizioni apicali del Comune secondo la metodologia a punteggio, presentata alle OO.SS.

Analizzata la situazione dell'Ente, si propone una classificazione delle posizioni organizzative sulla base dei seguenti punteggi percentuali:

Area economica finanziaria	punteggio 92/100
Area tecnica	punteggio 91/100
Area amministrativa	punteggio 83/100
Area polizia municipale	punteggio 74/100

Si ricorda che l'indennità prevista per tale fattispecie dall'art. 15, comma 2, del nuovo C.C.N.L. del 21.05.2018, varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 e che nell'attribuzione occorre tenere conto del particolare carico di lavoro che gravita sulle posizioni organizzative del Comune, le indennità precedentemente percepite dalle stesse posizioni nonché dei servizi svolti a scavalco nelle aree attualmente prive di titolare.

Si propongono le seguenti fasce per l'attribuzione dell'indennità di posizione:

- fascia da 95 a 100 da € 13.000,00 a € 16.000,00
- fascia da 81 a 94 da € 10.000,00 a € 13.000,00
- fascia da 71 a 80 da € 7.000,00 a € 10.000,00
- fascia da 61 a 70 da € 5.000,00 a € 7.000,00

Per quanto concerne la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 15, comma 4 del predetto C.C.N.L., occorre destinare a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente.

Fiano, lì 15 maggio 2019



Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Valeria Alasonatti



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

PESATURA AREA AMMINISTRATIVA

I FATTORI DI VALUTAZIONE

I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro aree:

- a) Complessità organizzativa;
- b) Professionalità;
- c) Responsabilità - autonomia;
- d) Strategicità - gestione e controllo.

A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

MAX P. 30

A1) complessità strutturali P. 7

A 2) intensità/complessità delle relazioni interne con amministratori ed uffici/esterne con professionisti ed enti pubblici e privati

(n° professionisti e collaboratori esterni coordinati – n° enti ed uffici esterni che interloquiscono con l'Ente attraverso la posizione organizzativa) **P.8**

A 3) eterogeneità servizi gestiti: atti e comportamenti nonché gestione capitoli PEG assegnati

(atti aventi rilevanza esterna e interna che prevedono una responsabilità diretta ed implicino conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune. Importanza del numero e del valore dei capitoli di bilancio sia entrate che uscite assegnati) **P.8**

B) PROFESSIONALITA'

MAX P. 15

B 1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione

(titoli di studio, specializzazioni, curriculum, corsi professionali) **p. 4**

B 2) Grado di esperienze professionali richieste a regime alla posizione

(sapere: conoscenza materia, saper fare: proprio lavoro e saper essere: modo di posizionarsi come responsabile nei confronti del Sindaco, Giunta, Consiglio, Segretario, colleghi, utenza, enti e servizi esterni) **P.10**



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

C) RESPONSABILITA' - AUTONOMIA

MAX P. 20

C 1) Grado di autonomia decisionale e responsabilità gestionale

(capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità, la responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività e quantità quali il rilascio di autorizzazioni, amministrazione del patrimonio, attività di controllo, erogazione di contributi, erogazione dei servizi a domanda individuale, gestione del contenzioso, attività di progettazione e programmazione, predisposizione di regolamenti, emissione di ordinanze ed altri atti/provvedimenti)

p.8

C 2) Grado di rischio/responsabilità giuridico-economica

(di atti e comportamenti adottati per prevedono responsabilità dirette della posizione organizzativa in materia civile, penale, amministrativa, tecnica e contabili)

p. 8

D) STRATEGICITA' - GESTIONE E CONTROLLO

MAX P. 35

D 1) Strategicità e supporto all'Amministrazione comunale

(disponibilità, gestione eventi ordinari e straordinari, promotore e supporto tecnico agli amministratori)

p. 8

D 2) Gestione dei provvedimenti finali

(con valenza esterna - gestione progetti innovativi - complessità scenario normativo da applicare nell'ambito delle proprie funzioni)

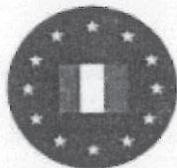
p. 10

D 3) Attività di controllo sugli atti, sulle risorse umane, finanziarie e materiali)

(adozione di atti e/o di provvedimenti di propria competenza nonché controllo dei vari atti, del personale assegnato e delle risorse in disponibilità con adozione relativi atti)

p. 12

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: 83/100



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

PESATURA AREA ECONOMICA FINANZIARIA

I FATTORI DI VALUTAZIONE

I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro aree:

- a) Complessità organizzativa;
- b) Professionalità;
- c) Responsabilità - autonomia;
- d) Strategicità - gestione e controllo.

A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

MAX P. 30

A1) complessità strutturali P. 5

A 2) intensità/complessità delle relazioni interne con amministratori ed uffici/esterne con professionisti ed enti pubblici e privati

(n° professionisti e collaboratori esterni coordinati – n° enti ed uffici esterni che interloquiscono con l'Ente attraverso la posizione organizzativa) **P.10**

A 3) eterogeneità servizi gestiti: atti e comportamenti nonché gestione capitoli PEG assegnati

(atti aventi rilevanza esterna e interna che prevedono una responsabilità diretta ed implicano conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune. Importanza del numero e del valore dei capitoli di bilancio sia entrate che uscite assegnati) **P.10**

B) PROFESSIONALITA'

MAX P. 15

B 1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione

(titoli di studio, specializzazioni, curriculum, corsi professionali) **p. 4**

B 2) Grado di esperienze professionali richieste a regime alla posizione

(sapere: conoscenza materia, saper fare: proprio lavoro e saper essere: modo di posizionarsi come responsabile nei confronti del Sindaco, Giunta, Consiglio, Segretario, colleghi, utenza, enti e servizi esterni) **P.10**



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

C) RESPONSABILITA' - AUTONOMIA

MAX P. 20

C 1) Grado di autonomia decisionale e responsabilità gestionale

(capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità, la responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività e quantità quali il rilascio di autorizzazioni, amministrazione del patrimonio, attività di controllo, erogazione di contributi, erogazione dei servizi a domanda individuale, gestione del contenzioso, attività di progettazione e programmazione, predisposizione di regolamenti, emissione di ordinanze ed altri atti/provvedimenti)

p.10

C 2) Grado di rischio/rispondabilità giuridico-economica

(di atti e comportamenti adottati per prevedono responsabilità dirette della posizione organizzativa in materia civile, penale, amministrativa, tecnica e contabili)

p. 8

D) STRATEGICITA' - GESTIONE E CONTROLLO

MAX P. 35

D 1) Strategicità e supporto all'Amministrazione comunale

(disponibilità, gestione eventi ordinari e straordinari, promotore e supporto tecnico agli amministratori)

p. 10

D 2) Gestione dei provvedimenti finali

(con valenza esterna - gestione progetti innovativi - complessità scenario normativo da applicare nell'ambito delle proprie funzioni)

p. 10

D 3) Attività di controllo sugli atti, sulle risorse umane, finanziarie e materiali)

(adozione di atti e/o di provvedimenti di propria competenza nonché controllo dei vari atti, del personale assegnato e delle risorse in disponibilità con adozione relativi atti)

p. 15

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: 92/100



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

PESATURA AREA POLIZIA MUNICIPALE

I FATTORI DI VALUTAZIONE

I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro aree:

- a) Complessità organizzativa;
- b) Professionalità;
- c) Responsabilità - autonomia;
- d) Strategicità - gestione e controllo.

A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

MAX P. 30

A1) complessità strutturali P. 5

A 2) intensità/complessità delle relazioni interne con amministratori ed uffici/esterne con professionisti ed enti pubblici e privati

(n° professionisti e collaboratori esterni coordinati – n° enti ed uffici esterni che interloquiscono con l'Ente attraverso la posizione organizzativa) **P.8**

A 3) eterogeneità servizi gestiti: atti e comportamenti nonché gestione capitoli PEG assegnati

(atti aventi rilevanza esterna e interna che prevedono una responsabilità diretta ed implicino conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune. Importanza del numero e del valore dei capitoli di bilancio sia entrate che uscite assegnati) **P.5**

B) PROFESSIONALITA'

MAX P. 15

B 1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione

(titoli di studio, specializzazioni, curriculum, corsi professionali) **p. 4**

B 2) Grado di esperienze professionali richieste a regime alla posizione

(sapere: conoscenza materia, saper fare: proprio lavoro e saper essere: modo di posizionarsi come responsabile nei confronti del Sindaco, Giunta, Consiglio, Segretario, colleghi, utenza, enti e servizi esterni) **P.8**



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

C) RESPONSABILITA' - AUTONOMIA

MAX P. 20

C 1) Grado di autonomia decisionale e responsabilità gestionale

(capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità, la responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività e quantità quali il rilascio di autorizzazioni, amministrazione del patrimonio, attività di controllo, erogazione di contributi, erogazione dei servizi a domanda individuale, gestione del contenzioso, attività di progettazione e programmazione, predisposizione di regolamenti, emissione di ordinanze ed altri atti/provvedimenti)

p.8

C 2) Grado di rischio/responsabilità giuridico-economica

(di atti e comportamenti adottati per prevedono responsabilità dirette della posizione organizzativa in materia civile, penale, amministrativa, tecnica e contabili)

p. 8

D) STRATEGICITA' - GESTIONE E CONTROLLO

MAX P. 35

D 1) Strategicità e supporto all'Amministrazione comunale

(disponibilità, gestione eventi ordinari e straordinari, promotore e supporto tecnico agli amministratori)

p. 8

D 2) Gestione dei provvedimenti finali

(con valenza esterna - gestione progetti innovativi - complessità scenario normativo da applicare nell'ambito delle proprie funzioni)

p. 8

D 3) Attività di controllo sugli atti, sulle risorse umane, finanziarie e materiali)

(adozione di atti e/o di provvedimenti di propria competenza nonché controllo dei vari atti, del personale assegnato e delle risorse in disponibilità con adozione relativi atti)

p. 12

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: 74/100



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

PESATURA AREA TECNICA

I FATTORI DI VALUTAZIONE

I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro aree:

- a) Complessità organizzativa;
- b) Professionalità;
- c) Responsabilità - autonomia;
- d) Strategicità - gestione e controllo.

A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

MAX P. 30

A1) complessità strutturali P. 5

A 2) intensità/complessità delle relazioni interne con amministratori ed uffici/esterne con professionisti ed enti pubblici e privati

(n° professionisti e collaboratori esterni coordinati – n° enti ed uffici esterni che interloquiscono con l'Ente attraverso la posizione organizzativa) **P.10**

A 3) eterogeneità servizi gestiti: atti e comportamenti nonché gestione capitoli PEG assegnati

(atti aventi rilevanza esterna e interna che prevedono una responsabilità diretta ed implicino conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune. Importanza del numero e del valore dei capitoli di bilancio sia entrate che uscite assegnati) **P.10**

B) PROFESSIONALITA'

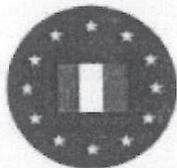
MAX P. 15

B 1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione

(titoli di studio, specializzazioni, curriculum, corsi professionali) **p. 4**

B 2) Grado di esperienze professionali richieste a regime alla posizione

(sapere: conoscenza materia, saper fare: proprio lavoro e saper essere: modo di posizionarsi come responsabile nei confronti del Sindaco, Giunta, Consiglio, Segretario, colleghi, utenza, enti e servizi esterni) **P.10**



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

C) RESPONSABILITA' - AUTONOMIA

MAX P. 20

C 1) Grado di autonomia decisionale e responsabilità gestionale

(capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità, la responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività e quantità quali il rilascio di autorizzazioni, amministrazione del patrimonio, attività di controllo, erogazione di contributi, erogazione dei servizi a domanda individuale, gestione del contenzioso, attività di progettazione e programmazione, predisposizione di regolamenti, emissione di ordinanze ed altri atti/provvedimenti)

p.10

C 2) Grado di rischio/responsabilità giuridico-economica

(di atti e comportamenti adottati per prevedono responsabilità dirette della posizione organizzativa in materia civile, penale, amministrativa, tecnica e contabili)

p. 10

D) STRATEGICITA' - GESTIONE E CONTROLLO

MAX P. 35

D 1) Strategicità e supporto all'Amministrazione comunale

(disponibilità, gestione eventi ordinari e straordinari, promotore e supporto tecnico agli amministratori)

p. 10

D 2) Gestione dei provvedimenti finali

(con valenza esterna – gestione progetti innovativi – complessità scenario normativo da applicare nell'ambito delle proprie funzioni)

p. 10

D 3) Attività di controllo sugli atti, sulle risorse umane, finanziarie e materiali)

(adozione di atti e/o di provvedimenti di propria competenza nonché controllo dei vari atti, del personale assegnato e delle risorse in disponibilità con adozione relativi atti)

p. 12

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: 91/100

COMUNE DI FIANO
Città Metropolitana di Torino

***METODOLOGIA DI GRADUAZIONE
DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

Approvati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 57 del 16 MAG. 2019

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

PREMESSA

Prima di poter assegnare una retribuzione di posizione è necessario “pesare” le aree dell’ente locale.

In particolare, la metodologia proposta si basa su logiche sia qualitative che quantitative, volte a definire una classificazione organica, economica e veloce, delle posizioni apicali.

E’ opportuno chiarire preliminarmente che il sistema proposto *non valuta le persone, ma le posizioni*. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria di queste ultime a prescindere dal potenziale e dalle prestazioni delle persone che riceveranno l’incarico di posizione organizzativa.

La graduazione delle posizioni organizzative va intesa come strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è passibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell’organizzazione dell’ente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il testo unico sul pubblico impiego

L’art. 24 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i. sotto la rubrica “trattamento economico”, stabilisce:

“1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

Il contratto collettivo nazionale

L’articolo 13 del CCNL del 21.05.2018 del comparto Funzioni locali prevede quanto segue:

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.

I METODI DI PESATURA DELLE POSIZIONI

✓ I METODI QUANTITATIVI

Nella manualistica organizzativa i sistemi di classificazione delle posizioni di tipo quantitativo sono considerati fra i metodi più semplici ed affidabili e non a caso i metodi quantitativi sono fra i più diffusi strumenti di pesatura anche nel settore privato.

Benché il numero di sistemi proposti sia assai vario e dipenda anche dal contesto organizzativo nel quale è necessario operare l’analisi, tutti i metodi quantitativi condividono una metodologia, di derivazione nordamericana (cfr. metodo Hay), che prevede l’attribuzione di un punteggio numerico complessivo a ciascuna posizione organizzativa analizzata sulla base dell’individuazione di differenti variabili, dal peso preventivamente predeterminato.

La maggior parte dei metodi privilegia l'utilizzo di indicatori quantitativi facilmente individuabili e calcolabili (es. budget assegnato alla posizione, n. di collaboratori sotto la diretta responsabilità) anche se metodologie più raffinate non escludono la valutazione di fattori più articolati e qualitativi come ad esempio le competenze necessarie ad occupare una certa posizione organizzativa.

✓ **I METODI QUALITATIVI**

Nella manualistica organizzativa oltre ai sistemi di classificazione delle posizioni di tipo quantitativo vi sono metodi di tipo qualitativo e fra questi quello più strutturato è il c.d. metodo della classificazione.

Il metodo è strutturato, ma anche piuttosto semplice. Esso infatti si sviluppa attraverso i seguenti passi:

- a) definizione di un numero di gradi di differente complessità nei quali le posizioni svolte dal personale possono essere raggruppate rispetto alla variabile oggetto della valutazione;
- b) descrizione dei tipi di funzioni che si intendono raggruppare in ogni grado;
- c) attribuzione di un valore, incluso tra un minimo e un massimo, per ogni grado individuato
- d) analisi e descrizione della posizione
- e) assegnazione di ciascuna delle posizioni descritte al grado maggiormente corrispondente alla posizione in esame.

Questo sistema è basato sul presupposto che ogni mansione contenga determinati elementi o fasi che possono essere classificati in gradi di varia responsabilità e difficoltà.

Il pregio maggiore di tale metodo è la semplicità ancorché ancorata ad un livello più ridotto di oggettivazione della valutazione.

Tra gli svantaggi principali del metodo si deve sottolineare la difficoltà derivante dalla complessità di preparare adeguate e specifiche classificazioni.

I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:

- ✓ il "tecnico della valutazione", che è chiamato a proporre soluzioni metodologiche e soluzioni operative al problema della graduazione. Svolge questo ruolo il nucleo di valutazione il cui compito è quello di proporre una metodologia e applicarla in tutti i suoi passaggi, al fine di supportare la Giunta Comunale nell'attività finale di graduazione e favorire l'omogeneità dell'applicazione;
- ✓ la Giunta Comunale che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia e della sua connessa applicazione.

LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La metodologia di graduazione delle posizioni organizzative è rivolta all'individuazione analitica delle specificità di ogni posizione mediante:

- 1) l'esplicitazione dei fattori di valutazione;
- 2) l'assegnazione del punteggio per ciascun fattore di valutazione;
- 3) i criteri di assegnazione dei punteggi per ciascuna posizione.

L'analisi e la valutazione delle varie posizioni organizzative attraverso l'applicazione di questa metodologia darà come risultato una valutazione attraverso specifici fattori di tipo "misto", cioè sia di tipo quantitativo sia di tipo qualitativo che si concluderà con l'espressione di un punteggio numerico di sintesi risultante dalla somma dei pesi delle diverse variabili esaminate. Tale analisi prescinde dalla valutazione dei titolari delle posizioni le cui prestazioni individuali formeranno oggetto di altra valutazione.

I FATTORI DI VALUTAZIONE

I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro aree:

- a) Complessità organizzativa;
- b) Professionalità;
- c) Responsabilità - autonomia;
- d) Strategicità - gestione e controllo.

A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**MAX PUNTI 30****A1) complessità strutturali (Punti max 10)**

N. DIPENDENTI	PUNTI	N. UFFICI E SERVIZI GESTITI	PUNTI
Fino a 4	2	Fino a 4	3
Da 5 a 10	3	Da 5 a 10	5
Oltre 10	4	Oltre 10	6

A2) intensità/complessità delle relazioni interne con amministratori ed uffici/esterne con professionisti ed enti pubblici e privati (Punti max 10)

(n° professionisti e collaboratori esterni coordinati – n° enti ed uffici esterni che interloquiscono con l'Ente attraverso la posizione organizzativa)

elevato/rilevante	punti 10
apprezzabile	punti 8
standard	punti 5

A3) eterogeneità servizi gestiti: atti e comportamenti nonché gestione capitoli PEG assegnati (Punti max 10)

(atti aventi rilevanza esterna e interna che prevedono una responsabilità diretta ed implicino conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune. Importanza del numero e del valore dei capitoli di bilancio sia entrate che uscite assegnati)

elevato/rilevante	punti 10
apprezzabile	punti 8
standard	punti 5

B) PROFESSIONALITA'**MAX PUNTI 15****B 1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione (Punti max 5)**

(titoli di studio, specializzazioni, curriculum, corsi professionali)

elevato/rilevante	punti 5
apprezzabile	punti 4
standard	punti 3

B 2) Grado di esperienze professionali richieste a regime alla posizione (Punti max 10)

(sapere: conoscenza materia, saper fare: proprio lavoro e saper essere: modo di posizionarsi come responsabile nei confronti del Sindaco, Giunta, Consiglio, Segretario, colleghi, utenza, enti e servizi esterni)

elevato/rilevante	punti 10
apprezzabile	punti 8
standard	punti 5

C) RESPONSABILITA' - AUTONOMIA**MAX PUNTI 20****C 1) Grado di autonomia decisionale e responsabilità gestionale (Punti max 10)**

(capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità, la responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività e quantità quali il rilascio di autorizzazioni, amministrazione del patrimonio, attività di controllo, erogazione di contributi, erogazione dei servizi)

a domanda individuale, gestione del contenzioso, attività di progettazione e programmazione, predisposizione di regolamenti, emissione di ordinanze ed altri atti/provvedimenti)

elevato/rilevante	punti 10
apprezzabile	punti 8
standard	punti 5

C 2) Grado di rischio/responsabilità giuridico-economica (Punti max 10)

(di atti e comportamenti adottati per prevedono responsabilità dirette della posizione organizzativa in materia civile, penale, amministrativa, tecnica e contabili)

elevato/rilevante	punti 10
apprezzabile	punti 8
standard	punti 5

D) STRATEGICITA' – GESTIONE E CONTROLLO

MAX PUNTI 35

D1) Strategicità e supporto all'Amministrazione comunale (Punti max 10)

(disponibilità, gestione eventi ordinari e straordinari, promotore e supporto tecnico agli amministratori)

elevato/rilevante	punti 10
apprezzabile	punti 8
standard	punti 5

D2) Gestione dei provvedimenti finali (Punti max 10)

(con valenza esterna – gestione progetti innovativi – complessità scenario normativo da applicare nell'ambito delle proprie funzioni)

elevato/rilevante	punti 10
apprezzabile	punti 8
standard	punti 5

D3) Attività di controllo sugli atti, sulle risorse umane, finanziarie e materiali (Punti max 15)

(adozione di atti e/o di provvedimenti di propria competenza nonché controllo dei vari atti, del personale assegnato e delle risorse in disponibilità con adozione relativi atti)

elevato/rilevante	punti 15
apprezzabile	punti 12
standard	punti 8

COLLEGAMENTO TRA GRADUAZIONE E SOMME A DISPOSIZIONE

Il budget complessivo per la gestione delle posizioni organizzative è determinato annualmente. Qualora il risultato del sistema di graduazione e attribuzione delle posizioni e relativa retribuzione di posizione fosse superiore alle somme a disposizione per tale retribuzione, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate.