

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



COMUNE DI VERGATO
CITTA METROPOLITANA DI BOLOGNA

ORIGINALE

CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

Nr. Progr. **64**

Data **16/05/2019**

L'anno DUEMILADICIANNOVE questo giorno SEDICI del mese di MAGGIO alle ore 12:00 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>Carica</i>	<i>Presente</i>
GNUDI MASSIMO	SINDACO	Presente
CAPRI ANSELMA	ASSESSORE	Presente
GOZZOLI PIER ANTONIO	ASSESSORE	Presente
NANNI ILARIA	ASSESSORE	Presente
GRANIERI MASSIMO	ASSESSORE	Presente
<i>Totale Presenti</i> 5	<i>Totale Assenti</i>	0

Assenti giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente giustificato

Assenti NON giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il **Vice Segretario Comunale, Dott. MICHELE DEODATI.**

Massimo Gnudi in qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta Comunale a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

Richiamato il CCNL 21/5/2018 per il personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, ed in particolare gli artt. 13-15 che trattano dell'area e degli incarichi delle posizioni organizzative;

Considerato che:

- l'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 prevede che gli incarichi di posizioni organizzativa già conferiti e in atto al 21/5/2018 proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL stesso;

- ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL 21/5/2018, gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti;

- l'articolo 15, comma 2, del precitato CCNL 21/5/2018, il quale prevede che ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa;

Preso atto della necessità di definire un'apposita Disciplina di dettaglio per la graduazione dell'area delle posizioni organizzative:

1) Per la graduazione delle posizioni organizzative sono presi in considerazione i parametri indicati dall'art. 15, comma 2, del CCNL 21.5.2018, che di seguito si indicano:

- grado di complessità gestionale

- livello di responsabilità amministrative e gestionali

Oggetto della valutazione, pertanto, è il "contenuto" che attiene a ciascuna posizione organizzativa, l'insieme di compiti e di responsabilità richiesti per l'adeguata copertura del ruolo e per il conseguente affidamento della relativa titolarità.

I Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione:

1) **Trasversalità/complessità relazionale:** riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;

2) **Complessità operativa ed organizzativa richiesta:** riguarda per un verso la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O.. La composizione va valutata sotto l'aspetto della numerosità dei dipendenti assegnati e della qualificazione, con conseguente complessità gestionale. Per altro verso viene considerato il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste e l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.

3) **Complessità funzionale:** riguarda i profili di problem solving/innovation afferenti la difficoltà/complessità delle problematiche da affrontare anche in relazione alla variabilità dell'ambiente di riferimento, nonché i profili di discrezionalità e controllo delle attività con rilevanza sia interna che esterna. (a titolo esemplificativo potranno essere valutati: l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti; il potenziale rischio di contenzioso. Nella valutazione si potrà fare riferimento al Piano Anticorruzione adottato dall'Ente).

4) **Responsabilità finanziaria:** è considerata la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa.

5) **Strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

I criteri di graduazione delle posizioni organizzative sono considerati validi per entrambe le tipologie a) e b) previste dall'art. 13, comma 1, CCNL, fatto salvo quanto previsto per il criterio 2) - "complessità operativa ed organizzativa". Dato atto che nella pratica operatività la valutazione di detto parametro per le P.O. di cui alla lett. b) può risultare generalmente sottovalutata tenuto conto dei parametri valutativi adottati. L'Ente può valutare l'opportunità di riconoscere a queste P.O. un punteggio minimo valorizzando il livello di specializzazione/professionalità richiesto.

Dato atto che ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 21/5/2018 sono oggetto di confronto fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale, rispettivamente: d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

Dato atto dell'intesa intervenuta con le OO.SS. e le RSU in data 07 maggio 2019 in merito ai criteri definiti in riferimento alle materie predette;

Preso atto che, successivamente all'approvazione dei documenti di cui sopra:

- Con successivo atto la Giunta Comunale approverà la graduazione delle posizioni organizzative, sulla base di una proposta tecnica;
- Il Sindaco conferirà con proprio decreto i relativi incarichi.

Considerato che nessun onere economico consegue, all'adozione del presente atto, a carico del bilancio previsionale di questa amministrazione pubblica;

Dato atto che:

- sulla presente proposta di deliberazione è stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, co. 1 e dell'art. 147 bis, co. 1 del D.Lgs. 267/2000, parte integrante e sostanziale del presente atto;

DELIBERA

- 1) di approvare gli indirizzi per la graduazione dell'area delle posizioni organizzative in premessa indicati e in questa sede integralmente richiamati;
- 2) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa e qui integralmente richiamate e trasfuse, i "Criteri generali di conferimento e sistema per pesatura e graduazione delle Posizioni Organizzative Disciplina relativa al conferimento ed alla revoca degli incarichi di titolarità di posizione organizzativa" nel testo allegato alla presente deliberazione (allegato 2), della quale costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3) di dare atto che entrambi i documenti di cui sopra sono adottati dopo la conclusione delle procedure di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL 21/5/2018, come in premessa precisato;
- 4) di dare atto che sono abrogate, seppur non richiamate espressamente, tutte le disposizioni attualmente vigenti presso questo ente in materia di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa e di graduazione delle stesse, se e in quanto in contrasto con quanto stabilito con la presente deliberazione;

DI DICHIARARE, con voto favorevole unanime, espresso con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a causa dell'urgenza, ai sensi dell'art. 134 4° comma del T.U.E.L. n. 267/200

OGGETTO:

**CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO**

**CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E SISTEMA PER LA PESATURA E
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con atto scritto per un periodo massimo di tre anni tenendo in considerazione - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, i requisiti culturali posseduti, le attitudini e la capacità professionale e l'esperienza acquisiti dal personale.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Pesatura e graduazione

Metodologia: L'articolo 15, secondo comma, del CCNL prevede che la graduazione delle posizioni organizzative avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.

Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione. Tale operazione deve tenere conto della particolare complessità e autonomia connesse alla direzione dell'Unità organizzativa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione educativa o rilevanti esperienze professionali (art. 13, c. 1, CCNL).

Il Sindaco approva la pesatura degli incarichi di posizione organizzativa e conferisce gli stessi con il supporto di una proposta tecnica formulata da un soggetto incaricato secondo il percorso logico-procedimentale di seguito illustrato:

Primo passaggio:

L'Ente definisce il nr. di P.O. da conferire sulla base degli strumenti di macro-organizzazione in essere e in relazione alle caratteristiche fondamentali di ogni posizione di lavoro, come definita dall'articolo 13 CCNL, avente rilevanza tale da legittimare il conferimento di P.O.

L'Ente associa a ciascuna delle seguenti aree di valutazione un peso la cui somma sia pari a 50. In relazione a ciascun criterio di valutazione individuato dall'Amministrazione è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo.

Criteri di valutazione al fine di orientare l'attività volta alla graduazione della retribuzione di posizione:

- 1) *trasversalità/complexità relazionale*: riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;
- 2) *complexità operativa ed organizzativa richiesta*: riguarda per un verso la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O.. La composizione va valutata sotto l'aspetto della numerosità dei dipendenti assegnati e della qualificazione, con conseguente complessità gestionale. Per altro verso viene considerato il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste e l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.
- 3) *complexità funzionale*: riguarda i profili di problem solving/innovation afferenti la difficoltà/complexità delle problematiche da affrontare anche in relazione alla variabilità dell'ambiente di riferimento, nonché i profili di discrezionalità e controllo delle attività con rilevanza sia interna che esterna. (a titolo esemplificativo potranno essere valutati: l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti; il potenziale rischio di contenzioso. Nella valutazione si potrà fare riferimento al Piano Anticorruzione adottato dall'Ente).
- 4) *responsabilità finanziaria*: è considerata la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa.
- 5) *strategicità* (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

Unicità dei criteri: I criteri di graduazione delle posizioni organizzative sono considerati validi per entrambe le tipologie a) e b) (art. 13, comma 1, CCNL), fatto salvo quanto previsto per il criterio 2) - "complexità operativa ed organizzativa". Dato atto che nella pratica operativa la valutazione di detto parametro per le P.O. di cui alla lett. b) può risultare generalmente sottovalutata tenuto conto dei parametri valutativi adottati. L'Ente può valutare l'opportunità di riconoscere a queste P.O. un punteggio minimo valorizzando il livello di specializzazione/professionalità richiesto.

Secondo passaggio:

È determinato, sulla base dell'applicazione dei criteri di cui sopra, il peso specifico di ciascuna P.O..

terzo passaggio:

Alternativa 1:

La corrispondenza economica viene declinata per fasce in funzione del peso specifico delle P.O. (ciascuna amministrazione potrà valutare discrezionalmente in funzione del budget a disposizione).

Alternativa 2:

Individuato il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione in base a quanto disposto in applicazione della disciplina normativa e contrattuale, il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l’ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina di CCNL vigente (euro 5.000,00), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) delle P.O.

È determinata la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.

Individuato il punteggio totale di ciascuna P.O. è effettuata la parametrizzazione di ciascun punteggio totale rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando il peso specifico di ciascuna. Per ottenere l’importo della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna P.O., il suo peso specifico è parametrato al budget residuo calcolato sopra, risultato che è quindi aggiunto al valore minimo di euro 5.000,00.

Eventuali importi che residuano dalla suddetta ripartizione possono:

1) essere nuovamente parametrati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori attribuiti;

oppure

2) destinati a incrementare il Fondo risorse decentrate a termini del 15, c. 7, CCNL;

oppure

3) incrementare la quota della retribuzione di risultato.

In relazione agli incarichi di posizione organizzativa conferiti dall’Unione a personale comandato dai Comuni aderenti, la pesatura e graduazione avviene in modo unitario tra gli Enti interessati tenendo conto delle funzioni residuali in seno all’Ente e delle specifiche caratteristiche degli incarichi da attribuire.

COMUNE DI VERGATO
CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
PARERI ESPRESSI SULLA PROPOSTA

Delibera nr. **64**

Data Delibera **16/05/2019**

OGGETTO

CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SETTORE	<p>Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : FAVOREVOLE</p> <hr/> <p>Data 16/05/2019</p> <p style="text-align:right">IL RESPONSABILE <i>Luigi Gensini</i></p>
--	---



COMUNE DI VERGATO
CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 64 del 16/05/2019

OGGETTO:

**CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO**

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto.

FIRMATO
IL SINDACO
GNUDI MASSIMO

FIRMATO
IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. DEODATI MICHELE

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).