


|   |  |             |            |                   |
|---|--|-------------|------------|-------------------|
|  | <b>COMUNE DI<br/>POGLIANO MILANESE</b><br>CODICE ENTE 11064  | <b>G.C.</b> | <b>144</b> | <b>26-11-2015</b> |
|   | <b>Approvazione della metodologia di pesatura delle posizioni organizzative e della graduazione dell'indennità di posizione.</b> |             |            |                   |

## Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

L'anno **Duemilaquindici** addì **Ventisei** del mese di **Novembre** alle ore **23:30**,

nella Residenza Municipale,

Eseguito l'appello,

| <b>Cognome e Nome</b> | <b>Qualifica</b> | <b>Presenti</b> |
|-----------------------|------------------|-----------------|
| MAGISTRELLI VINCENZO  | SINDACO          | SI              |
| LAVANGA CARMINE       | ASSESSORE        | SI              |
| IRMICI MASSIMILIANO   | ASSESSORE        | SI              |
| BOTTINI MANUELA       | ASSESSORE        | SI              |
| DI FONTE SABRINA      | ASSESSORE        | SI              |

TOTALE PRESENTI: 5

TOTALE ASSENTI: 0

Partecipa alla seduta il Dr. LUPACCHINO SELENE FRANCESCA, Segretario Comunale del Comune.

Il Dr. MAGISTRELLI VINCENZO nella sua qualità di SINDACO

assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

**OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLA GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, ed in particolare quanto stabilito dagli artt.2, 4 e 6 del D.Lgs. n.165/2001 e dagli artt. 48, 89 e 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che attribuiscono alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e della dotazione organica, da esercitare nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi di competenza.

Richiamato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 135/2010, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22/2013;

Dato atto che nell'ente vi sono 6 Settori: Area affari generali, Area finanziaria, Area urbanistica, Area lavori pubblici, Area vigilanza, Area socio-culturale, come risulta da deliberazione di Giunta Comunale n. 24/2009;

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;

Visto l'art. 10 –comma 2- del CCNL 31.03.1999, che testualmente recita:

“L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.165,56 ad un massimo di € 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”.

Visto il comma 3 che testualmente recita:

“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.”

Richiamato il decreto sindacale del 16.01.2014 di Nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione per il triennio 2014 - 2016, individuato nella persona del Dott. Gianpaolo Ario;

Atteso che la precedente metodologia risulta obsoleta rispetto alle nuove norme in materia di organizzazione e performance e atteso che l'Amministrazione Comunale ha evidenziato la necessità di aggiornamento dei criteri;

Atteso che l'O.I.V. ha proposto una metodologia di valutazione delle posizioni così come risultante dalla documentazione trasmessa all'ente e depositata con nota prot. n. 20150011709 del 26.11.2015, nella quale è individuato il modello di valutazione costituito da fattori di ponderazione che opportunamente pesati consentiranno di graduare ciascuna posizione apicale, ai fini dell'attribuzione delle relative indennità di posizione;

PRESO ATTO della metodologia proposta dall'O.I.V., che prevede la graduazione delle posizioni di responsabilità collegate ai seguenti fattori:

#### A) DIMENSIONE DELL'AREA

A.1 Personale strutturalmente assegnato (minimo 4 punti massimo 40 punti) – Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite.

A.2 Numero degli uffici facenti parte dell'area (minimo 12 punti massimo 120 punti) - Consiste nella quantificazione numerica degli uffici appartenenti all'area.

#### B) RESPONSABILITA' E RELAZIONI

B.1 Responsabilità civile (minimo 5 punti massimo 50 punti) - Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono determinare l'insorgere di responsabilità civile (tra 5 e 50 punti).

B.2 Responsabilità amministrativa (minimo 5 punti massimo 50 punti) - Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono determinare l'insorgere di responsabilità amministrativa (tra 5 e 50 punti).

B.4 Numeri di capitoli di peg assegnati (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Il parametro prende in considerazione il numero di capitoli di peg assegnati, divisi in entrata e in uscita.

B.5 Rapporti con l'utenza (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Consiste nella complessità, intesa quale numerosità, problematicità e frequenza, dei rapporti con l'utenza.

B.6 Rapporti con enti terzi (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Consiste nella complessità, intesa quale numerosità, problematicità e frequenza, dei rapporti con enti terzi.

#### C) PROFESSIONALITA'

C.1 Grado di aggiornamento richiesto e di competenze attese (minimo 4 punti massimo 40 punti) - Il parametro indica il grado di approfondimento della normativa, della dottrina e della giurisprudenza richiesto e il conseguente grado di aggiornamento richiesto nel caso di evoluzione delle stesse, nonché il grado di competenze si chiedono al responsabile dell'area per eseguire i vari incumbenti.

#### D) GESTIONE DELL'ATTIVITA'

D.1 Gestione dei procedimenti (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione dei procedimenti di un'area, dovuta a norme, procedure e tecnologia in costante mutamento e al peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti affidati.

D.2 Reperibilità e disponibilità (minimo 4 punti massimo 40 punti) - Questo parametro indica il grado di reperibilità e disponibilità al di fuori dei turni di lavoro richiesto al responsabile.

D.3 Scenario normativo (minimo 4 punti massimo 40 punti) - Questo parametro indica la complessità e la mutevolezza del quadro normativo da applicare dal singolo responsabile.

Ritenuto di procedere all'approvazione dei predetti criteri per la graduazione delle posizioni apicali, così come proposti dall' O.I.V.;

Ritenuto altresì opportuno individuare sin da ora la seguente graduazione della retribuzione di posizione, mediante il seguente metodo a fasce:

| PUNTEGGIO                | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|--------------------------|---------------------------|
| Superiore a 500 punti    | € 10.500,00               |
| Da 499 punti a 475 punti | € 9.000,00                |
| Da 474 punti a 450 punti | € 8.500,00                |
| Da 449 punti a 425 punti | € 8.000,00                |
| Inferiore a 425 punti    | € 6.500,00                |

Ritenuto opportuno, invece, demandare all'O.I.V. la pesatura delle singole Posizioni organizzative sulla base della predetta metodologia;

Rilevato che sarà necessario trasmettere la presente deliberazione quale informativa sindacale ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali e aziendali sui criteri di pesatura delle posizioni apicali, così come previsto dal CCNL 1.04.1999 e ss.mm.ii.;

ACQUISITI i pareri di responsabilità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Segretario Comunale e dal Responsabile dell'area finanziaria; (allegati N. 1 e N. 2)

CON VOTI favorevoli resi dall'unanimità dei presenti

### **DELIBERA**

1. Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali della presente;
2. Di approvare i criteri per la valutazione delle posizioni organizzative dell'Ente ai fini della graduazione dell'indennità di posizione così come proposti dall'O.I.V. con nota prot. n. 20150011709 del 26.11.2015, nel seguito riportati:

#### **A) DIMENSIONE DELL'AREA**

A.1 Personale strutturalmente assegnato (minimo 4 punti massimo 40 punti) – Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite.

A.2 Numero degli uffici facenti parte dell'area (minimo 12 punti massimo 120 punti) - Consiste nella quantificazione numerica degli uffici appartenenti all'area

#### **B) RESPONSABILITA' E RELAZIONI**

B.1 Responsabilità civile (minimo 5 punti massimo 50 punti) - Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono determinare l'insorgere di responsabilità civile (tra 5 e 50 punti)

B.2 Responsabilità amministrativa (minimo 5 punti massimo 50 punti) - Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono determinare l'insorgere di responsabilità amministrativa (tra 5 e 50 punti)

B.4 Numeri di capitoli di peg assegnati (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Il parametro prende in considerazione il numero di capitoli di peg assegnati, divisi in entrata e in uscita

B.5 Rapporti con l'utenza (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Consiste nella complessità, intesa quale numerosità, problematicità e frequenza, dei rapporti con l'utenza

B.6 Rapporti con enti terzi (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Consiste nella complessità, intesa quale numerosità, problematicità e frequenza, dei rapporti con enti terzi

### C) PROFESSIONALITA'

C.1 Grado di aggiornamento richiesto e di competenze attese (minimo 4 punti massimo 40 punti) - Il parametro indica il grado di approfondimento della normativa, della dottrina e della giurisprudenza richiesto e il conseguente grado di aggiornamento richiesto nel caso di evoluzione delle stesse, nonché il grado di competenze si chiedono al responsabile dell'area per eseguire i vari incombeni

### D) GESTIONE DELL'ATTIVITA'

D.1 Gestione dei procedimenti (minimo 10 punti massimo 100 punti) - Questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione dei procedimenti di un'area, dovuta a norme, procedure e tecnologia in costante mutamento e al peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti affidati.

D.2 Reperibilità e disponibilità (minimo 4 punti massimo 40 punti) - Questo parametro indica il grado di reperibilità e disponibilità al di fuori dei turni di lavoro richiesto al responsabile

D.3 Scenario normativo (minimo 4 punti massimo 40 punti) - Questo parametro indica la complessità e la mutevolezza del quadro normativo da applicare dal singolo responsabile;

3. di approvare la seguente graduazione della retribuzione di posizione, mediante il seguente metodo a fasce:

| PUNTEGGIO                | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|--------------------------|---------------------------|
| Superiore a 500 punti    | € 10.500,00               |
| Da 499 punti a 475 punti | € 9.000,00                |
| Da 474 punti a 450 punti | € 8.500,00                |
| Da 449 punti a 425 punti | € 8.000,00                |
| Inferiore a 425 punti    | € 6.500,00                |

4. di lasciare invariato il sistema di calcolo dell'indennità di risultato, sino a diverso atto deliberativo;

5. di demandare all'O.I.V. la pesatura delle singole P.O., sulla base della predetta metodologia;

6. di dare atto che la rideterminazione delle indennità di posizione vale per l'intero anno in corso e per gli anni successivi, sino a diverso atto deliberativo;

7. di incaricare il Sindaco a modificare conseguentemente i decreti sindacali, riportando l'indennità di posizione revisionata;
8. Di trasmettere copia della presente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali per l'informazione di cui all'art. 7, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999;
9. Di rendere all'unanimità immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Decreto Legislativo 267 del 18 agosto 2000, stante l'urgenza a provvedere in tal senso.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

SINDACO  
f.to Dr. Vincenzo Magistrelli

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to D.ssa Selene Francesca Lupacchino

PUBBLICAZIONE COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI  
(Artt. 124 e 125 T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Dispongo che la presente venga pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi  
dal 18-12-2015 al 02-01-2016

Della adozione della presente viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari sotto la data del  
primo giorno di pubblicazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dssa Selene Francesca Lupacchino

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

(Art. 134 T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

La presente diventerà esecutiva il 28-12-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to D.ssa Selene Francesca Lupacchino