

**COMUNE DI AZZANELLO**  
**Provincia di Cremona**

**Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

*Copia*

**N. 6 del 21-01-2022**

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

L'anno **duemilaventidue**, addì **ventuno** del mese di **gennaio**, alle ore **13:00**, nella sala comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del **SINDACO Chiara FUSARI** la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il **SEGRETARIO COMUNALE Raffaele Pio Grassi**

Intervengono i Signori:

FUSARI Chiara	SINDACO	Presente
SANGERMANI Cristiano	VICE-SINDACO	Presente
CORBANI Mauro	ASSESSORE	Presente

**Totale Presenti 3**

**Totale Assenti 0**

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

## **OGGETTO : APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

Visti:

- il D.L. n. 18/2020 convertito in Legge n. 27/2020 art. 73 comma 1, “Semplificazione in materia di organi collegiali”;
- il D.L. n. 221 del 24.12.2021 che ha prorogato lo stato di emergenza sul territorio nazionale per Covid 19 dal 01.01.2022 al 31.03.2022 prevedendo anche la proroga per lo svolgimento delle assemblee in videoconferenza;
- il Decreto del Sindaco n. 1/2022 avente ad oggetto: “Misure di semplificazione in materia di sedute id organi collegiali, ex art. 73 del Decreto Legge 17.03.2020, n. 18”;

Rilevato che le moderne tecnologie di cui questo Comune è dotato, possono consentire lo svolgimento di sedute collegiali in modalità di videoconferenza, anche da postazioni diverse;

Dato atto che nella presente seduta, svolta in modalità di videoconferenza:

- è stato consentito al Sindaco di accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati del voto;
- è stato consentito al Segretario verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi accaduti durante la riunione oggetto di verbalizzazione;

Tutto ciò premesso, si procede.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento (trattasi, esclusivamente, di posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) del citato CCNL del 21.05.2018);

Reso noto che per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria) e rilevato che tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018;

Rilevato che questo Comune non ha mai effettuato la pesatura delle posizioni organizzative e che, alla luce del nuovo contratto, si rende necessario provvedere in tal senso;

Reso noto che le posizioni organizzative attuali sono le seguenti:

Posizione organizzativa: AREA AMMINISTRATIVA

- Organi istituzionali
- Segreteria Generale
- Contratti
- Gestione giuridica del personale
- Anagrafe
- Stato civile
- Elettorale
- Istruzione prescolastica, scuola, e diritto allo studio, servizi ausiliari al sistema scolastico (mense e trasporto scolastico)
- Iniziative culturali e teatro
- Interventi sociali per infanzia, minori e famiglie, disabilità, anziani, soggetti a rischio di esclusione sociale
- Gestione assegnazione alloggi edilizia economico popolare
- Servizi cimiteriali

Posizione organizzativa: AREA FINANZIARIA

- Programmazione e rendicontazione economico-finanziaria
- Gestione contabilità finanziaria
- Gestione contabilità economico-patrimoniale
- Gestione giuridica/economica del personale
- Gestione entrate tributarie
- Gestione entrate extra tributarie
- Servizi Fiscali
- Gestione servizi assicurativi

Posizione organizzativa: AREA TECNICA

- Lavori e opere pubbliche
- Manutenzioni
- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
- Viabilità e infrastrutture stradali
- Risorse e servizi idrici, gas e illuminazione
- Servizi cimiteriali
- Urbanistica ed assetto del territorio e gestione relative procedure
- Sportello Unico Edilizia
- Gestione rifiuti
- Sicurezza luoghi di lavoro
- Ambiente ed Ecologia
- Gestione immobili comunali (Aler)
- Gestione mercato ed eventi pubblici spettacolo.

Dato atto che il Comune di Azzanello è privo di personale con qualifica dirigenziale;

Vista la proposta di “Metodologia di pesature e graduazione delle posizioni organizzative” allegata al presente atto che prevede l’applicazione di un sistema di pesature e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l’assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore, in relazione alle altre posizioni della stessa tipologia (graduatoria), sistema rispettoso della specifica disciplina prevista dal sopra citato CCNL 21.5.2018;

Dato atto che dei contenuti del testo approvato sarà data informazione alle rappresentanze sindacali;

Visto il Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e successive modificazioni;

Vista la Legge n. 127 del 15.5.1997 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto che sulla proposta della presente deliberazione è stato acquisito il parere favorevole del Responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del T.U.L. Enti Locali D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, come dall'allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visto l'art. 30 del vigente Statuto Comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

1. di approvare la “Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative” predisposta dal Nucleo di Valutazione, come da allegato alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di stabilire che la suddetta metodologia verrà applicata dall'anno 2022;
3. di trasmettere in elenco il presente atto ai Capigruppo Consiliari contestualmente all'affissione all'albo pretorio ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Indi,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Stante l'urgenza di provvedere;  
Con separata ed unanime votazione favorevole;

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i.







Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
f.to Chiara FUSARI

Il Segretario Comunale  
f.to Raffaele Pio Grassi

### **ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno 11.02.2022 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del T.U. - D-Lgs. 18/08/2000 n. 267 ed è trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. - D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Il Segretario Comunale  
f.to Raffaele Pio Grassi

---

### **ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T. U. - D. Lgs. 267/2000.  
 è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. d. lgs 18 agosto 2000 n. 267 in data 21-01-2022.

Il Segretario Comunale  
f.to Raffaele Pio Grassi

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Li, 11.02.2022

Il Segretario Comunale  
Dott. Raffaele Pio Grassi

**COMUNE DI AZZANELLO**  
**Provincia di Cremona**

**PARERE**

**Deliberazione G.C. n. 6 del 21-01-2022**

<b>Oggetto:</b>	<b>APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.</b>
-----------------	--

**PARERI OBBLIGATORI**  
**(Art. 49, comma 1 – D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)**

1) PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA: Favorevole

.

Azzanello, 21-01-2022

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO  
F.to Raffaele Pio Grassi

## Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

### **Sommario**

1. Premessa.....	2
2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative.....	2
3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema .....	2
4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione .....	3

## 1. Premessa

In applicazione del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento (trattasi, esclusivamente, di posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) del citato CCNL del 21.05.2018).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

## 2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative

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

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

## 3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 5 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 3 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 3 (max)
<b>TOTALE</b>	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

<b>Complessità e dimensione dei compiti affidati</b>	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
<b>Rilevanza per l'organizzazione interna</b>	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
<b>Impatto esterno</b>	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

#### **4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione**

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse è fissata in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

Nelle ipotesi di cui all'art. 13, comma 2 (incarichi ai dipendenti di categoria C o B negli enti privi di posizioni di categoria D) o 17, commi 2 e 3 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale di categoria C, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste), del CCNL del 21.05.2018, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra. È fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che, alle condizioni stabilite, consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alle predette retribuzioni.

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni<sup>1</sup>) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%, ai sensi dell'art. 53, comma 3, del predetto CCNL del 21.05.2018).

<sup>1</sup> Con la possibilità del soggetto utilizzatore di corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del secondo alinea del suddetto comma 6, di importo non superiore al 30% della stessa.