



# COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO  
DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE  
Piazza Martiri della Libertà, 1 - 31020 Sernaglia della Battaglia

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione N. 104  
in data 13-08-15

**Oggetto: APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE ("PESATURA") DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

L'anno duemilaquindici il giorno tredici del mese di agosto alle ore 19:15, nella residenza Municipale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale, nelle seguenti persone:

COGNOME E NOME		
FREGOLENT SONIA	SINDACO	P
GROTTO NATALE	VICE-SINDACO	A
FREZZA VANNI	ASSESSORE	P
BORTOLINI GESUS	ASSESSORE	A
MARSURA ANGELA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 ed assenti n. 2

Partecipa alla seduta la dott.ssa MELAIA ATTILIA Segretario Comunale.

La dott.ssa FREGOLENT SONIA nella sua qualità di SINDACO assume la

presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta, passa a trattare

l'argomento in oggetto indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 in data 28.03.2011 e successive modifiche, e in particolare il capo IV, nonché l'allegato A riportante l'articolazione degli uffici nell'ambito della struttura organizzativa;

Dato atto che l'attuale struttura organizzativa, articolata in 5 Aree funzionali, è quella che risulta dalle modifiche introdotte con deliberazione di Giunta comunale n. 134 in data 10.11.2014 – ad oggetto “Gestione associata di funzioni fondamentali con il Comune di Moriago della Battaglia. Aggiornamento della struttura organizzativa comunale” - nella struttura precedentemente definita con deliberazione di Giunta n. 29 in data 17.03.2014;

Visto l'art. 50, comma 10, del D.Lgs. n. 267 in data 18.08.2000 “Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli EE.LL.” che dispone: *“Il Sindaco e il Presidente di Provincia nominano i responsabili dei servizi, attribuiscono e definiscono gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità e i criteri stabiliti dagli artt. 109 e 110, nonché dai rispettivi statuti e regolamenti comunali e provinciali”*;

Visto inoltre l'art. 109, comma 2, del medesimo decreto, ai sensi del quale *“nei Comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4, lett. d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del Sindaco, ai responsabili degli uffici e dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione”*;

Richiamato il CCNL del Comparto Regioni Autonomie locali sottoscritto il 31 marzo 1999, e in particolare:

- l'art. 8 “Area delle posizioni organizzative” in ordine all'istituzione di posizioni di lavoro caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
- l'art. 10 “Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche” privi, come il Comune di Sernaglia della Battaglia, di personale di qualifica dirigenziale;
- l'art. 11 “Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, che prevede: *“1. 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. ...”*; *“2. 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.”*; *“3. 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.”*;

Atteso che ai fini dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità, e quindi della titolarità di Posizione Organizzativa, il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi individua i responsabili dei servizi nei soggetti preposti alla direzione delle aree in cui si articola la struttura comunale, il che determina la coincidenza tra le figure di “Responsabile di Area” e di “titolare di P.O.”;

Dato atto che è necessario individuare appositi criteri per la valutazione o “pesatura” delle posizioni organizzative al fine della graduazione della rispettiva retribuzione di posizione;

Esaminata la proposta di “criteri per la valutazione delle posizioni organizzative” allegata alla presente, basata sulla comparazione di alcuni fattori di valutazione, e precisamente:

- la collocazione nella struttura
- il budget finanziario gestito (parte corrente)
- il numero o l'entità di eventuali articolazioni interne all'area
- l'entità delle risorse umane assegnate
- la complessità dell'attività affidata e le responsabilità ad essa correlate
- la responsabilità gestionale, interna ed esterna, connessa alla posizione e rischi conseguenti;

Visto che l'Organismo di Valutazione nominato dal Sindaco con decreto n. 1 in data 19.01.2015 ai sensi dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 ha espresso parere favorevole in merito alla proposta, come previsto dall'art. 24, comma 1, lett. h) del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Preso atto che:

- la proposta di cui sopra è stata trasmessa alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. con nota prot. n. 8821 del 14.07.2015 per la preventiva informazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL sottoscritto in data 1 aprile 1999, trattandosi di materia soggetta ad eventuale procedura di concertazione;
- con nota pervenuta il 15.07.2015 al prot. n. 8871 la CGIL – FP ha formulato alcune osservazioni in merito al peso attribuito al fattore “collocazione nella struttura”, alle quali è stato dato riscontro con nota prot. n. 9537 del 30.07.2015;

Rilevato che secondo la proposta allegata il collegamento tra la valutazione/pesatura delle posizioni organizzative (effettuata sulla base dei criteri indicati) e il budget finanziario destinato all'erogazione della retribuzione di posizione avviene attraverso l'articolazione della retribuzione di posizione annua in cinque fasce (da un minimo di € 7.400,00 ad un massimo di € 9.500,00);

Ritenuto di demandare al Sindaco l'attribuzione effettiva ai responsabili di area della retribuzione di posizione, da determinare annualmente previa pesatura delle posizioni organizzative in applicazione dei criteri suindicati, con proprio decreto riportante il visto di regolarità tecnica del Segretario comunale e il visto di regolarità contabile del responsabile del servizio finanziario, da adottare anche successivamente all'atto di nomina qualora non possa provvedervi contestualmente;

Ritenuto inoltre di stabilire che la disciplina approvata con il presente atto abbia decorrenza dal 01.07.2015, applicandosi pertanto agli incarichi di responsabile di area attribuiti dal Sindaco con decreti del 30.06.2015 aventi validità dal 01.07.2015 al 31.12.2015;

Precisato che la valutazione periodica dei responsabili di area titolari delle posizioni organizzative, necessaria ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato nei termini contrattuali, è rimessa all'Organismo di Valutazione sulla base della metodologia adottata con deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 03.10.2011 (sulla base della proposta elaborata dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, al quale fa capo la gestione associata intercomunale del sistema di valutazione della performance cui anche questo Comune aderisce);

Rilevato altresì che con deliberazione di Giunta comunale n. 98 del 01.08.2005 sono stati confermati, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, i criteri adottati

con precedente deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 10.06.2004, che stabiliscono la percentuale della retribuzione di risultato annua erogabile in base al punteggio risultante dalla scheda di valutazione della prestazione individuale, così articolata:

- 10% dell'indennità di posizione per punteggi da 14/30 e fino a 19/30
- 15% dell'indennità di posizione per punteggi superiori a 19/30 e fino a 23/30
- 20% dell'indennità di posizione per punteggi superiori a 23/30 e fino a 24/30
- 21% dell'indennità di posizione per punteggi superiori a 24/30 e fino a 25/30
- 22% dell'indennità di posizione per punteggi superiori a 25/30 e fino a 26/30
- 23% dell'indennità di posizione per punteggi superiori a 26/30 e fino a 27/30
- 24% dell'indennità di posizione per punteggi superiori a 27/30 e fino a 28/30
- 25% dell'indennità di posizione per punteggi superiori a 28/30 e fino a 30/30

Visto il TUEL approvato con D.Lgs. n. 267/2000 ed in particolare l'art. 48;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione espressi dal Responsabile dell'Area Amministrativa, dal Segretario comunale e dal Responsabile dell'Area Contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

- 1) Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) Di approvare i criteri per la valutazione (o "pesatura") delle posizioni organizzative, coincidenti nella struttura organizzativa del Comune di Sernaglia della Battaglia con le posizioni di "responsabile di area", come riportati nell'allegato A, parte integrante della presente;
- 3) Di demandare al Sindaco l'attribuzione effettiva ai responsabili di area della retribuzione di posizione, da determinare annualmente previa pesatura delle posizioni organizzative in applicazione dei criteri suindicati, con proprio decreto riportante il visto di regolarità tecnica del segretario comunale e il visto di regolarità contabile del responsabile del servizio finanziario, da adottare anche successivamente all'atto di nomina qualora non possa provvedervi contestualmente;
- 4) Di stabilire che la presente disciplina abbia decorrenza dal 01.07.2015, applicandosi pertanto agli incarichi di responsabile di area attribuiti dal Sindaco con decreti del 30.06.2015 aventi efficacia dal 01.07.2015;
- 5) Di dare atto che la valutazione periodica dei responsabili di area titolari delle posizioni organizzative, necessaria ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato nei termini contrattuali, è rimessa all'Organismo di Valutazione sulla base della metodologia adottata con deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 03.10.2011;
- 6) Di dare atto altresì che per la quantificazione percentuale della retribuzione di risultato si fa riferimento ai criteri stabiliti con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 10.06.2004 e confermati con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 98 del 01.08.2005;

- 7) Di dare atto del rispetto dell'art. 7 del CCNL sottoscritto in data 1 aprile 1999, come precisato in premessa;
- 8) Di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime e palese, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

**COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA**  
Provincia di Treviso

**Criteri per la valutazione delle posizioni organizzative**  
(coincidenti con la responsabilità di Area, struttura di massima dimensione dell'Ente)

Le posizioni organizzative del Comune di Sernaglia della Battaglia sono istituite ai sensi e per finalità di cui all'art. 11, comma 1, del C.C.N.L. del Comparto Regioni enti locali sottoscritto in data 31.3.1999 e coincidono con la Responsabilità di Area, struttura di massima dimensione organizzativa dell'Ente.

Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione di cui agli artt. 8-11 del C.C.N.L. citato, viene assegnato a ciascuna posizione organizzativa un punteggio sulla base dei criteri di seguito esposti.

L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione organizzativa avviene sulla base del punteggio ottenuto quale sommatoria della valutazione di diversi fattori, in rapporto ad una proposta di fasce di retribuzione economica.

Occorre rilevare che la valutazione delle posizioni organizzative può essere effettuata secondo tecniche diverse, classificabili in:

- 1) **Metodi globali** (non quantitativi), che prendono in esame la posizione di lavoro nel suo complesso, senza procedere ad un esame analitico delle singole caratteristiche o fattori. Sono di questo tipo:
  - a) il metodo della graduatoria (o ranking system)
  - b) il metodo della classificazione (o job classification system)
- 2) **Metodi analitici** (o quantitativi), che, al contrario dei precedenti, procedono alla scomposizione delle singole posizioni nei loro elementi significativi. Sono di questo tipo:
  - a) il metodo del punteggio (o point system)
  - b) il metodo della comparazione per fattori (o factors comparison system)
- 3) **Metodi basati sul processo decisionale**, che prendono in esame il quadro di responsabilità gestionale della posizione. Sono di questo tipo:
  - a) i metodi E. Jacques, o del "Periodo di autonomia"
  - b) i metodi di Hay, che prende in esame le conoscenze possedute (know-how), l'iniziativa creativa (problem solving), le finalità della posizione (accountability).

Tra le varie tecniche brevemente riepilogate, si preferisce proporre una valutazione quantitativo - analitica, basata sulla comparazione di alcuni fattori, alla luce anche di criteri simili già adottati, in sede di contrattazione nazionale, per la valutazione delle Aree della Dirigenza.

Vengono pertanto proposti i seguenti fattori di valutazione mediante comparazione:

- la collocazione nella struttura;

- il budget finanziario gestito (parte corrente);
- il numero o l'entità di eventuali articolazioni interne;
- l'entità delle risorse umane assegnate;
- la complessità dell'attività affidata e le responsabilità ad essa correlate
- la responsabilità gestionale, interna ed esterna, connessa alla posizione e rischi conseguenti.

Per ognuno dei fattori suindicati viene determinata la relativa pesatura per la graduazione della retribuzione di posizione – su base annua – di ciascuna posizione organizzativa:

### 1. Collocazione nella struttura

Il parametro prende in considerazione l'importanza che il raggiungimento degli obiettivi dell'Area riveste per l'attuazione del programma del Sindaco in termini di prestigio, visibilità e consenso sociale.

- |                    |          |
|--------------------|----------|
| - Importante       | punti 10 |
| - Strategica       | punti 20 |
| - Molto strategica | punti 30 |

### 2. Budget finanziario gestito (entrata/uscita)

Il parametro esprime la rilevanza economica delle attività assegnate, anche con riguardo alla conseguente esposizioni erariale. Viene preso in considerazione il solo budget corrente (titoli I, II, III dell'entrata e titolo I e IV della spesa) in quanto la gestione degli investimenti viene valutata ai fini della collocazione nella struttura.

- |                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| - Fino a € 1.500.000,00              | punti 7,5 |
| - Da € 1.500.000,01 a € 3.000.000,00 | punti 15  |
| - Oltre € 3.000.000,00               | punti 20  |

### 3. Articolazioni interne all'area

Il parametro esprime la complessità derivante dall'articolazione organizzativa interna all'Area gestita e fa riferimento all'articolazione in uffici delle singole aree riportata nel prospetto della struttura organizzativa comunale (allegato A al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

- |            |           |
|------------|-----------|
| - Fino a 3 | punti 5   |
| - Da 4 a 6 | punti 7,5 |
| - Oltre 6  | punti 10  |

### 4. Risorse umane assegnate

Il parametro rappresenta il volume quali-quantitativo del personale comunale assegnato.

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| - Categoria A | punti 0,50 cadauno |
| - Categoria B | punti 1,00 cadauno |
| - Categoria C | punti 2,00 cadauno |
| - Categoria D | punti 3,00 cadauno |

### 5. Complessità gestionale

Questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione di un'Area derivante dalla variabilità normativa, dai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività e dal peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti di competenza. Tiene conto altresì dell'eventuale presenza di servizi associati con altri enti in funzione di ente capofila.

- |                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| - Normale                       | punti 10  |
| - Media                         | punti 15  |
| - Alta                          | punti 20  |
| - Presenza di servizi associati | punti 2,5 |

### 6. Responsabilità gestionale

Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori a cui possono conseguire responsabilità amministrative, contabili o penali.

- |                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| - Posizione normalmente esposta | punti 15 |
| - Posizione mediamente esposta  | punti 20 |
| - Posizione altamente esposta   | punti 25 |

### Graduazione economica delle P.O.

Il collegamento tra la valutazione/pesatura delle posizioni organizzative (effettuata sulla base dei criteri suindicati) e il budget finanziario che l'Amministrazione ha stabilito di destinare all'erogazione della retribuzione di posizione, nel rispetto delle previsioni e limiti di legge e tenuto conto della disponibilità di bilancio, avviene attraverso la seguente articolazione in fasce di retribuzione:

1^ fascia	fino a punti 70	retribuzione annua € 7.400,00
2^ fascia	oltre 70 punti e fino a 75	retribuzione annua € 8.000,00
3^ fascia	oltre 75 punti e fino a 80	retribuzione annua € 8.600,00
4^ fascia	oltre 80 punti e fino a 85	retribuzione annua € 9.200,00
5^ fascia	oltre 85 punti	retribuzione annua € 9.500,00

29 giugno 2015