

Determinazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e della metodologia per loro graduazione.

PREMESSA

Il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, confermando l'impostazione dei precedenti contratti collettivi (in particolare quelli del 31 marzo 1999 e del 22 gennaio 2004) prevede (all'art. 13) l'area delle posizioni organizzative che, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, sono riconducibili alla responsabilità di direzione dei Servizi/Uffici formalmente individuati nel modello organizzativo adottato, quindi, di norma, il vertice dell'organizzazione.

La metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, la definizione dei requisiti per l'individuazione del responsabile e la valutazione della prestazione, adottata a seguito di informazione e concertazione con le rappresentanze sindacali dei criteri generali, si caratterizza per essere coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti contestualizzate nell'ambito dell'esigenza primaria organizzativa e di perseguimento delle finalità dell'Amministrazione.

L'istituzione delle posizioni organizzative ha riflessi sul modello organizzativo, con l'obiettivo di renderlo funzionale, nonché sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare, del trattamento economico, attraverso la loro graduazione.

La definizione dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile della posizione organizzativa ha riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché sull'adeguatezza delle competenze, possedute o che potranno essere sviluppate, di coloro che sono incaricati.

Il metodo di valutazione della prestazione ha riflessi sulla corretta verifica della funzionalità della scelta dell'incaricato, in termini di conferma o revoca dell'incarico attribuito, nonché sul trattamento economico.

Art. 1

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

La valutazione della posizione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni associate ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali:

- a) collocazione nella struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) responsabilità gestionale interna ed esterna.

Allo scopo di conseguire la più puntuale e comparativa misurazione delle posizioni in essere, ciascuna area di valutazione è scomposta in più parametri di apprezzamento (fattori omogenei), i quali consentano di ponderare, al meglio e più puntualmente, la reale e concreta incidenza dei singoli elementi valutativi sulle specifiche posizioni organizzative su scale prefissate ed indici numerici di descrizione.

La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

Art. 2

Graduazione della retribuzione di posizione

Ai funzionari responsabili di categoria D si può assegnare, ai sensi dell'art. 15, comma 2°, del CCNL del 21.05.2018 un compenso tra un minimo di € 5.000,00 ed un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità. La retribuzione di posizione verrà determinata, secondo i criteri di cui all'articolo 2.

Per il personale di categoria C l'importo della retribuzione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 lordi per tredici mensilità. La retribuzione di posizione verrà determinata, secondo i criteri di cui all'articolo 2.

La graduazione della retribuzione di posizione, viene effettuata, dal nucleo di valutazione, sentito il Segretario Generale, sulla base dei criteri predeterminati di pesatura, di cui all'allegato n. 1, che tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

b) l'ente, l'Unione o il Servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al medesimo lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo riproporzionato nella misura minima del 15% e massima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Per il personale dipendente a regime di lavoro parziale vige il principio del riproporzionamento del trattamento economico sia in riferimento alla retribuzione di posizione che a quella di risultato.

Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina di cui all'articolo 13, comma 5 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 3

Istituzione delle posizioni organizzative

La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e su proposta del Sindaco, le posizioni organizzative per la direzione degli Uffici e dei Servizi.

La Giunta Comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, su proposta dei soggetti di cui al comma precedente ed in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analoga categoria.

Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi, assegnati con atto della Giunta comunale, oltre alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Le posizioni organizzative, di cui all'art. 13 del CCNL 2016-2018 (21/05/2018), possono essere così determinate, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, per:

- 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.

Art. 4

Conferimento dell'incarico di posizione organizzativa

I Responsabili delle posizioni organizzative, nell'ambito dei Settori, di cui all'art. 11 e 13 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, sono nominati dal Sindaco, con proprio provvedimento, secondo criteri di professionalità ed in base alle potenzialità professionali accertate come definiti nel presente articolo;

Il provvedimento di nomina potrà anche indicare l'incaricato per la sostituzione del responsabile di settore in caso di assenza o impedimento temporanei.

La nomina a responsabile di posizione organizzativa non è rinunciabile in quanto al suo verificarsi non viene in considerazione l'esercizio di un potere negoziale, e quindi la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, ma si tratta, piuttosto, dell'esercizio di un potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro, copia informatica per consultazione in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento. (art. 52 del D. Lgs 165/2001; art. 3 ccnl 31.03.1999; art. 12 ccnl 21.05.2018).

L'incarico di responsabile di posizione organizzativa può essere conferito:

- a) a personale dipendente, assunto anche a tempo determinato, con qualifica dirigenziale;
- b) a personale dipendente di categoria apicale;
- c) a personale di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D ovvero, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria e non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali, a tal fine richieste. Tale facoltà è consentita, per una sola volta, salvo che la reiterazione sia giustificata dalla circostanza, che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. Il conferimento di detto incarico avviene dopo aver interpellato il personale di categoria D in possesso delle competenze professionali richieste.

d) a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente;

e) attivando apposite convenzioni fra Enti, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004.

L'incaricato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti (elencazione esemplificativa):

1) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

2) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

3) possesso dei requisiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente;

Nell'attribuire o confermare le funzioni di responsabile di posizione organizzativa si tiene conto, in particolare, dei seguenti criteri generali:

a) attitudine dimostrata nella proposizione ed attivazione di semplificazioni procedurali ed operative volte ad ottimizzare la gestione in rapporto alle risorse umane, reali e finanziarie disponibili;

b) capacità di saper direttamente curare, con le opportune differenziazioni, la formazione e a consapevolezza giuridica e tecnica del personale affidato alla propria direzione, provvedendo alla progressiva e complessiva crescita professionale;

c) capacità di saper concorrere alla fissazione e quindi al conseguimento degli obiettivi dati dagli organi di governo del Comune, salvaguardando la dimensione della qualità dell'ambiente di lavoro, in rapporto alla quantità e competenza professionale delle risorse disponibili ed alla loro concreta utilizzazione.

Il Segretario comunale procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso ed alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui di cui al presente articolo.

Gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa hanno la durata di anni tre e potranno essere rinnovati con le medesime formalità.

Art. 5

Revoca dell'incarico

Indipendentemente dall'eventuale attivazione di specifiche azioni e dall'applicazione delle apposite sanzioni previste dal vigente ordinamento giuridico, il Sindaco, sentiti la Giunta e il Segretario Generale, può revocare anticipatamente il conferimento o l'esercizio delle funzioni apicali di preposizione in ipotesi di grave inosservanza delle direttive impartite dallo stesso, dalla Giunta Comunale o dall'Assessore di riferimento, nonché nei casi di gravi o reiterate irregolarità nell'adozione o nell'emanazione di atti, di rilevanti inefficienze, omissioni o ritardi nello svolgimento delle attività o di sensibili e ripetuti esiti negativi nel perseguimento degli obiettivi di azione prefissati, anche nel contesto del Piano esecutivo di gestione globalizzato, per l'ambito di competenza, che non siano riconducibili a cause oggettive ed incolpevoli espressamente e tempestivamente segnalate, all'Amministrazione, dall'interessato, in modo tale da consentire, all'Amministrazione stessa, l'utile predisposizione e l'idonea assunzione di interventi correttivi, integrativi o rettificativi dei programmi e degli strumenti previsionali adottati o da adottarsi, fatte salve ulteriori e/o diverse cause previste e disciplinate da fonte contrattuale collettiva nel tempo vigente.

La rimozione dall'incarico o dall'esercizio di funzioni ad esso relative è disposta con provvedimento motivato del Sindaco, previa contestazione degli inadempimenti all'interessato ed assegnazione, allo stesso, di un termine per controdedurre, oralmente o per iscritto, non inferiore a quindici giorni.

Il Sindaco, accertata la reiterata valutazione negativa dell'attività assolta dal preposto, ovvero la grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo di governo, dispone, sentiti la Giunta, il Segretario Generale, alla revoca dell'incarico e contestuale, se del caso, destinazione ad altro incarico di pari livello ove la revoca sia riconducibile all'inadeguatezza dimostrata con riferimento alle valutazioni espresse in sede di conferimento dell'incarico revocato ed ove si ritenga non aprioristicamente esclusa l'adeguatezza rapportata ad altra struttura. Le ipotesi di revoca vanno motivate e relativizzate al caso concreto e può implicare l'assegnazione del responsabile rimosso ad altro incarico di titolare di P.O. al quale lo stesso risulti idoneo, ovvero, in caso di impossibilità di riassegnazione, o in relazione alla gravità dei casi, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, la permanenza nella struttura con privazione dell'incarico revocato o la mera assegnazione ad altra struttura di massima dimensione con privazione dell'incarico di titolare di P.O., ovvero nei casi più gravi il recesso dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

La rimozione dall'incarico, determina, comunque, la perdita dei trattamenti economici accessori eventualmente connessi alla posizione ricoperta ed alle funzioni di responsabilità espletate.

Si applicano, in materia, le disposizioni dell'art. 21, commi 1 e 2, del decreto legislativo 165/2001 in questa sede da intendersi recettivamente trasfusi, fermo restando, comunque, quanto previsto dal comma 2 del presente articolo in materia di giusto procedimento sanzionatorio.

Al di fuori dei casi prima previsti, all'incaricato nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata di una quota fino all'ottanta per cento, in relazione alla gravità della violazione.

Indipendentemente dai casi che motivano la revoca, alla scadenza degli incarichi non sussiste alcun obbligo o correlativo diritto al rinnovo degli stessi.

Art. 6

Soluzione dei conflitti di competenza

I conflitti di competenza tra le strutture organizzative sono definiti dal Segretario comunale, sentiti i responsabili interessati ed informato preventivamente il Sindaco.

Nel rispetto della separazione tra organi di governo e struttura amministrativa, la Giunta comunale, sentito il Segretario comunale, definisce le questioni dubbie in

ordine alla ripartizione delle attribuzioni e delle competenze tra le strutture coinvolte.

Art. 7

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa, non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.

L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione, con deliberazione della Giunta Municipale, per gli obiettivi assegnati dal singolo Ente e previa deliberazione della Consulta dei Sindaci, in caso di obiettivi assegnati nell'ambito di funzioni e servizi associati.

La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate ai fini remunerativi in parola è distribuita, tra gli aventi diritto, in funzione dei criteri di quantificazione e ripartizione della stessa definiti in apposito collegato al Piano esecutivo di gestione globalizzato, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, lettera e), ovvero in base ad ulteriori eventuali provvedimenti di organizzazione assunti dagli organi di governo.

La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

Giudizio di valutazione	Punteggio totale attribuito	% di risultato
Prestazioni ottime	Da punti 90 a punti 100	30%
Prestazioni più che adeguate	Da punti 80 a punti 89,99	25%
Prestazioni adeguate	Da punti 70 a punti 79,99	20%
Prestazioni parzialmente adeguate	Da punti 51 a punti 69,99	15%
Prestazioni scarse o insufficienti	Fino a 50 punti	0%

La retribuzione verrà riparametrata per i lavoratori utilizzati a tempo parziale, incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nelle funzioni e servizi e associati.

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Ai sensi dell'art. 15, comma 2°, del CCNL sottoscritto il 21.05.2018)

Il presente sistema di graduazione si fonda sul metodo quantitativo analitico per fattori che consente di definire il peso di ciascun ruolo attraverso la valorizzazione di alcuni elementi di valutazione, in parte differenziati in funzione della tipologia di posizione.

La “pesatura” delle posizioni organizzative appartiene alla competenza degli Enti.

In concreto appartiene all'autonomia dell'Ente anche l'individuazione dei soggetti cui materialmente questo compito è assegnato. L'importo della posizione deve essere compreso nelle “forchette” indicate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.

L'importo della posizione è attribuito nel rigoroso rispetto dei limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate ai fini remunerativi in parola è distribuita, tra gli aventi diritto, in funzione dei criteri di quantificazione e ripartizione della stessa definiti.

L'importo della posizione organizzativa verrà riparametrato proporzionalmente alle disponibilità economiche all'uopo previste.

Pertanto, è possibile “pesare” nuovamente o per la prima volta, le posizioni organizzative fermi restanti i vincoli prima ricordati.

Fermo restando il limite di spesa predetta, una nuova pesatura delle posizioni dirigenziali e/o di quelle organizzative che determini un aumento di retribuzione per qualcuno è applicabile solamente a condizione che l'Ente si sia dato un nuovo assetto organizzativo, con mutamento in aumento dei compiti svolti precedentemente da parte del titolare di posizione organizzativa.

Ovviamente, occorre considerare che un aumento di compiti per qualche titolare di posizione organizzativa determina come conseguenza, il più delle volte, che per qualche altra posizione organizzativa vi sia una diminuzione dei compiti assegnati, del che si deve tenere conto nella “pesatura”, fatto salvo il rispetto dei vincoli fissati dal comma 7 dell'art. 67 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018.

I fattori di valutazione del “peso” delle posizioni organizzative sono:

- a) complessità delle competenze attribuite e della struttura organizzativa di preposizione, anche in riferimento alla qualità ed alla quantità del personale funzionalmente assegnato;
- b) grado di specializzazione richiesto per l'assolvimento dei compiti affidati, anche con riguardo al livello di informatizzazione ambientale dei processi gestiti;

- c) spessore delle responsabilità afferenti al ruolo attribuito, anche con riguardo alla responsabilità del procedimento ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modifiche ed integrazioni;
- d) rilevanza quali-quantitativa delle funzioni anche con riguardo alle risorse finanziarie ricevute in gestione.

In altri termini, ciò che si valuta in questa sede non è l'apporto individuale del titolare di posizione organizzativa: tale apporto è valutato in sede di erogazione della indennità di risultato.

Ovvero, si pesa la "sedia" e non colui che la occupa in quella fase.

I criteri fondamentali per l'individuazione delle posizioni organizzative, di cui all'art. 13 e seguenti del CCNL delle funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018, secondo cui possono essere così determinate, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, sono i seguenti:

- 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.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

Secondo il punteggio raggiunto e la fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto del nucleo di valutazione adottare il decreto per l'assegnazione della retribuzione di posizione.

Ai fini della valutazione delle posizioni organizzative si determina di:

- a) assegnare ad ogni posizione organizzativa un valore economico che rifletta le sue caratteristiche oggettive, indipendentemente dalle qualità personali del titolare che temporaneamente la ricopre;
- b) prevedere elementi di valutazione specifici per quanto riguarda le diverse tipologie di posizioni attivabili ai sensi del CCNL 21.05.2018 ovvero posizioni organizzative caratterizzate da elevata complessità organizzativa e gestionale ovvero alte professionalità;
- c) ottemperare a precise previsioni contrattuali che attribuiscono ai titolari di posizione organizzativa una retribuzione di posizione commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

**ARTICOLAZIONE DELLA PESATURA
IN RELAZIONE AI FATTORI DI VALUTAZIONE**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI
A) Complessità delle competenze attribuite e della struttura organizzativa di preposizione, anche in riferimento alla qualità ed alla quantità del personale funzionalmente assegnato.	45
B) Grado di specializzazione richiesto per l'assolvimento dei compiti affidati, anche con riguardo al livello di informatizzazione ambientale dei processi gestiti.	20
C) Spessore delle responsabilità afferenti al ruolo attribuito, anche con riguardo alla responsabilità del procedimento ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modifiche ed integrazioni.	15
D) Rilevanza quali-quantitativa delle funzioni anche con riguardo alle risorse finanziarie ricevute in gestione.	20
TOTALE	100

A) Complessità delle competenze attribuite e della struttura organizzativa di preposizione, anche in riferimento alla qualità ed alla quantità del personale funzionalmente assegnato. (max punti 45).
L'ambito della valutazione fa riferimento alla c.d. "Responsabilità e complessità gestionale" e si articola nelle seguenti voci

FATTORI o SUB ARTICOLAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
→ Vicesegretario		15
→ Responsabilità e Complessità gestionale dei processi operativi di competenza e alla significatività delle attività attribuite (max punti 35)	<p>La responsabilità e complessità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale.</p> <p>La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.</p> <p style="text-align: center;">Mai (0) Occasionalmente (3) Frequentemente (5) Prevalentemente (7)</p>	
➤ Rilascio di autorizzazioni		
➤ Amministrazione del patrimonio		
➤ Erogazione di contributi		
➤ Produzione di servizi a domanda individuale		
➤ Gestione del contenzioso		
➤ Attività di progettazione		
➤ Attività di programmazione		
➤ Relazioni con imprese e professionisti		
➤ Attività di regolamentazione		
➤ Relazioni con il pubblico		
➤ Attività di tipo sanzionatorio		
➤ Attività contrattuale		
➤ Gestione delle entrate		
➤ Rappresentanza in giudizio		
➤ Presidio del territorio		
➤ Rapporto con organi giudiziari		
➤ Emissione di ordinanze		
➤ Trattamento di dati personali		
➤ Attività di verifica sulle partecipate		
➤ Attività di prevenzione della corruzione		
➤ Pubblicazione di atti e informazioni sul sito		
➤ Gestione dell'accesso agli atti		
→ Numero dipendenti (max punti 10) n. dipendenti del Settore/n. dipendenti dell'ente X 100	<p>Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente.</p>	

B) Grado di specializzazione richiesto per l'assolvimento dei compiti affidati, anche con riguardo al livello di informatizzazione ambientale dei processi gestiti (max punti 20).

L'ambito della valutazione fa riferimento alla c.d. "Funzione di direzione" e si articola nelle seguenti voci

FATTORI o SUB ARTICOLAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
→ Ampiezza ed eterogeneità	Peso della posizione sulle attività del servizio (da valutare in relazione alla rilevanza dei risultati richiesti alla posizione organizzativa per il raggiungimento dei risultati complessivi del servizio).	
➤ La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità (da 9 a 10 punti)		
➤ La posizione richiede eterogeneità (da 6 a 8 punti)		
➤ La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale (da 1 a 5 punti)		
→ Professionalità e specializzazione	Grado di specializzazione richiesto e necessità costante di studio, ricerca, vigilanza e controllo.	
➤ La posizione richiede l'abilitazione professionale (max punti 10)		
➤ La posizione richiede uno specifico titolo di studio (max punti 7)		
➤ La posizione richiede un aggiornamento costante (max punti 5)		
➤ La posizione richiede una conoscenza di carattere generale (max punti 3)		

C) Spessore delle responsabilità afferenti al ruolo attribuito, anche con riguardo alla responsabilità del procedimento ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modifiche ed integrazioni. (max punti 15).

L'ambito della valutazione fa riferimento alla c.d. "Rilevanza organizzativa" e si articola nelle seguenti voci:

FATTORI o SUB ARTICOLAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
→ Rilascio di pareri o opposizione visti	Si fa riferimento alle attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente. Il punteggio varia in relazione alla frequenza con la quale vengono forniti i pareri, i visti, sono predisposti gli atti o vengono svolte le attività a supporto di altri uffici. in nessun caso: 0 occasionalmente: 3 frequentemente: 5	
→ predisposizione di atti di programmazione generale		
→ effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni		

D) Rilevanza quali-quantitativa delle funzioni anche con riguardo alle risorse finanziarie ricevute in gestione (max punti 20).

L'ambito della valutazione fa riferimento alla c.d. "Rilevanza strategica e dimensione economica" e si articola nelle seguenti voci:

FATTORI o SUB ARTICOLAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
→ i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione (da 10 a 15 punti)	Viene considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato del Sindaco.	
→ i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione (da 5 a 9 punti)		
→ i processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici		

dell'Amministrazione (da 1 a 4 punti)		
→ Dimensione economica (max punti 5)	<p>Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.</p> <p>Per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziati dall'intero ente e le somme stanziati direttamente riferibili alla posizione.</p>	

FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

	FASCIA PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
1	da 96 a 100	16.000,00
2	da 91 a 95	15.000,00
3	da 86 a 90	14.500,00
4	da 81 a 85	14.000,00
5	da 76 a 80	12.500,00
6	da 71 a 75	11.000,00
7	da 66 a 70	8.500,00
8	da 61 a 65	6.500,00
9	fino a 60	5.000,00

L'importo della posizione organizzativa verrà riparametrato proporzionalmente alle disponibilità economiche all'uso previste.