



COMUNE DI RANDAZZO
 PROVINCIA DI CATANIA

.....

ORIGINALE DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 29 DEL 13/02/2020

OGGETTO: Approvazione pesatura posizioni organizzative e determinazione budget per la retribuzione di
 posizione e di risultato

L'anno duemila venti..... il giorno tredici..... del mese di febbraio.....
 alle ore 10.30..... e segg., nella sala delle adunanze del Comune suddetto, a seguito di regolare
 convocazione, si è riunita la Giunta Municipale presenti numero quattro Assessori, secondo il
 seguente prospetto:

Presente

Rag. Francesco SGROL	Sindaco si.....
Sig. Giuseppe D'AMICO	Assessore si.....
Sig. Giuseppe GULLOTTO	Assessore si.....
Dott.ssa Maria MANCUSO	Assessore no.....
Dott. Alfio PILLERA	Assessore si.....
	Assessore
	Assessore

Partecipa il Segretario Generale Dott. Antonio TUMMINELLO.....

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i
 presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato:

Il Proponente

.....


Il Responsabile

Dott. Salvatore Salmeri


Premesso che: l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi e i programmi da attuare e adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
in particolare ad essi spetta, tra l'altro, l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economiche-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;

Visti:

il comma 1 dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 21 Maggio 2018, recante "Area delle posizioni organizzative", secondo cui gli enti istituiscono "posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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";

il comma 1 ed il primo periodo del comma 2 dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 21 Maggio 2018, a mente dei quali "Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa".

Atteso che con deliberazione G.C. n. 81 del 10/05/2019, previa attivazione delle relazioni sindacali previsti dall'art. 5 del CCNL 21/5/2018, l'ente ha approvato il regolamento per la pesatura, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative e delle alte professionalità e la relativa griglia per la pesatura degli incarichi di posizione organizzativa;

Considerato che il citato regolamento per la disciplina della graduazione delle posizioni organizzative stabilisce, in merito alla determinazione della retribuzione di Posizione, all'art.9, stabilisce che.

"Ai fini della graduazione delle retribuzioni di posizione, la valutazione degli incarichi avviene sulla base degli elementi e mediante l'attribuzione di punteggio in relazione ai parametri di cui all' allegato A) così articolati:

- a) collocazione della posizione (Settore) all'interno della macrostruttura
- b) complessità organizzativa
- c) professionalità richiesta
- d) compiti gestionali specifici

Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

- a) collocazione della posizione (Settore) all'interno della macrostruttura (max 30)
- b) complessità organizzativa (max 30)
- c) professionalità richiesta (max 10)
- d) compiti gestionali specifici (max 30)

Nell'ambito della fascia in cui si colloca il "valore" della posizione organizzativa, fasce riportate nella griglia riportata sub Allegato B), la retribuzione di posizione è calcolata in rapporto al punteggio ottenuto."

Vista la nota prot. 771 del 16/01/2020 con la quale il nucleo di valutazione ha trasmesso le proposte di graduazione delle posizioni organizzative predisposte secondo quanto previsto dal regolamento per la pesatura, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative e delle alte professionalità e la relativa griglia per la pesatura degli incarichi di posizione organizzativa approvato con deliberazione G.C. n. 81 del 10/05/2019;

Considerato che la graduazione delle posizioni organizzative, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, è funzionale alla determinazione della retribuzione di posizione di ciascun settore;

che a seguito di attenta disamina, l'Amministrazione Comunale concorda nel ritenere che la proposta di graduazione delle posizioni organizzative, avanzata dal Nucleo di Valutazione, rispondente ai criteri di oggettività e che la stessa tiene in debito conto dell'attuale struttura organizzativa del nostro ente, che ha visto l'accorpamento dei Settori e la loro conseguente riduzione (delibera di G.M. n. 86/2019);

Ritenuto di dover procedere alla definizione della pesatura delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle recenti modifiche contrattuali e regolamentari intervenute, anche al fine di adeguare il valore economico alle accresciute responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni conseguenti alla continua evoluzione della normativa;

Visto il parere Aran n. 1611 del 4 novembre 2013 a mente del quale:

"Secondo la disciplina contrattuale, ciascun ente determina il valore concreto della retribuzione di posizione, nell'ambito del minimo e massimo stabilito dalla disciplina contrattuale, sulla base di autonome valutazioni, sulla base delle risultanze del sistema di graduazione delle funzioni adottato ed ovviamente tenendo conto delle risorse finanziarie effettivamente disponibili; l'ente può sicuramente procedere alla ridefinizione del valore economico precedentemente attribuito ad una determinata posizione organizzativa, ma sempre entro i limiti massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale e nel rispetto delle medesime regole già adottate ed applicate in materia di graduazione delle funzioni delle posizioni organizzative; l'ente, comunque, deve prima valutare se ci sono le condizioni economiche per sopportare il maggior onere finanziario correlato all'eventuale modifica incrementale del valore della retribuzione di posizione e solo dopo aver accertato tale potenzialità (nel rispetto dei vincoli legislativi vigenti: patto di stabilità; obblighi di contenimento della spesa di personale; limiti derivanti dalla legge n.122/2010), può decidere la nuova graduazione delle posizioni organizzative e corrispondere i relativi nuovi importi."

Richiamato l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. 75/2017, in base al quale:

"2)...A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non pu superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...";

Visto l'art.11 bis della legge n.12 dell'11/02/2019 di conversione del D.L.135/2018 (noto come decreto semplificazioni) che dà facoltà ai Comuni privi di dirigenza di incrementare gli importi già destinati alle retribuzione di posizione e di risultato alla data di entrata in vigore del nuovo contratto, esonerandoli dal rispetto del tetto massimo del trattamento accessorio 2016 stabilito dall'art.23, comma 2 del D.lgs.n.75/2017 e ponendo la differenza di valore a carico delle capacità assunzionali che subiscono pertanto una corrispondente riduzione;

Considerato che la Corte dei conti Lombardia con la deliberazione n.210/2019 si è espressa nel senso che "L'art 11 bis, comma 2, del d.l. n. 135/2018 consente una deroga alla disposizione appena ricordata, per i comuni privi di dirigenza, disponendo che l'invarianza della spesa non si applica alle indennità dei titolari di posizioni organizzative, di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL relativo al comparto funzioni locali, limitatamente alla differenza tra gli importi già attribuiti alla data di entrata in vigore del contratto (21 maggio 2018) e l'eventuale maggior valore attribuito successivamente alle posizioni già esistenti, ai sensi dell'art. 15 del CCNL in parola. Il differenziale da escludere dal computo di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 è soltanto la maggiorazione delle indennità attribuite alle posizioni organizzative già in servizio al momento dell'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale. Tale maggiorazione deve, in ogni caso, essere contenuta nei limiti di spesa per il personale, prevista dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006. "

Atteso che nelle more che si procedesse alla pesatura delle posizioni organizzative l'indennità per i capi settori è stata determinata nella stessa misura degli anni precedenti pari complessivamente a 57.5000, e non è stata prevista l'indennità di risultato;

Considerato che è volontà dell'Amministrazione Comunale riconoscere alle posizioni già esistenti alla data del 21 maggio 2018 la differenza tra gli importi già attribuiti alla data di entrata in vigore del contratto (21 maggio 2018) e valore attribuito a seguito della pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione;

Rilevato che in base alla pesatura delle posizioni organizzative esistenti effettuata dal Nucleo di Valutazione il valore delle retribuzione di posizione è di € 62.720,00 a cui deve aggiungersi la retribuzione di risultato che al minimo previsto dalla norma contrattuale (15% della retribuzione di risultato) ammonta ad € 9.408,00;

Che pertanto il maggior valore da riconoscere alle posizioni organizzative scaturente dal differenziale tra quanto destinato al pagamento della retribuzione di posizione alla data 21/05/2018 (€ 57.500,00) e la nuova pesatura (€ 62.720,00) è di € 5.220,00 per la retribuzione di risultato, oltre ad € 9.408,00 per la retribuzione di risultato per complessivi € 14.628,00;

Ché giusto quanto previsto dall'art.11 bis della legge n.12 dell'11/02/2019 di conversione del D.L.135/2018 detta quota di € 14.628,00 destinata alla maggiorazione dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative può essere compensata utilizzando la capacità assunzionali a tempo indeterminato che subiscono, pertanto, una corrispondente riduzione;

Atteso che la compensazione di cui sopra non pregiudica ulteriori future assunzioni, stante la capacità assunzionale del Comune di Randazzo di cui delibera di Giunta n. 198 del 28/12/2019;

SI PROPONE

1. di approvare, per quanto in premessa riportato, la graduazione delle posizioni organizzative, già esistenti alla data del 21/05/2018, così come definite nelle allegate schede predisposte dal Nucleo di valutazione.
2. Determinare le retribuzioni di posizione, entro i limiti massimi di cui all'articolo 15 del CCNL 21/05/2018, in applicazione della pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione, come di seguito riportate:

Posizione organizzativa	Retribuzione di posizione
I Settore – Segreteria – Affari Generali Servizi Sociali	€ 14.400,00
II Settore Servizi Demografici -Politiche Abitative – Sport Turismo	€ 9.440,00
III Settore Attività Economiche – Servizi alla Città e Informatizzazione	€ 12.320,00
V Settore Lavori Pubblici Urbanistica	€ 14.240,00
I Settore di Staff – Polizia Municipale Randagismo e Sanità – Protezione Civile	€ 12.320,00

3. di riconoscere, pertanto, alle posizioni organizzative esistenti il maggior valore delle retribuzioni di posizione e di risultato scaturente dal differenziale tra quanto destinato al pagamento della retribuzione di posizione alla data 21/05/2018 e la nuova pesatura oltre al 15% quale retribuzione di risultato, per complessivi € 14.628,00.
4. dare atto che la spesa scaturente dal presente provvedimento ai sensi dell'art.11 bis della legge n.12 dell'11/02/2019 di conversione del D.L.135/2018 (noto come decreto semplificazioni), che dà facoltà ai Comuni privi di dirigenza di incrementare gli importi già destinati alle retribuzione di posizione e di risultato alla data di entrata in vigore del nuovo contratto, esonerandoli dal rispetto del tetto massimo del trattamento accessorio 2016 stabilito dall'art.23, comma 2 del D.lgs.n.75/2017, è da porre a carico delle capacità assunzionali che subiscono pertanto una corrispondente riduzione.
5. dare atto che le capacità assunzionali del Comune di Randazzo sono sufficienti a garantire la compensazione di cui al comma precedente per cui non incide sulle future assunzioni;
6. dare altresì atto che la spesa scaturente dal presente provvedimento rientra nel limite di spesa del personale prevista dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006;
7. Di determinare in € 72.128,00 il budget per la remunerazione dei titolari di posizione organizzativa, di cui il 15% destinato alla remunerazione della retribuzione di risultato che verrà erogata, ad obiettivi raggiunti e a seguito e nei limiti della valutazione che sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione;
8. dare infine atto che la spesa trova copertura agli appositi interventi di bilancio riguardante il personale;
9. Disporre l'invio della presente all'Ufficio di Ragioneria per i successivi adempimenti di competenza;
10. Dichiarare la presente urgente e immediatamente esecutiva.

Il Responsabile del Servizio interessato –

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: FAVOREVOLE.

Randazzo, li29/01/2020.....

IL RESPONSABILE

Dott. Salvatore Salmeri

Il Responsabile di Ragioneria – per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: FAVOREVOLE.

IL RESPONSABILE L'UFFICIO DI RAGIONERIA

Randazzo, li 23-02-2020.....

Il Responsabile del Servizio Finanziario A T T E S T A che la complessiva spesa di euro 14.628,00..... trova la relativa copertura finanziaria sui fondi del/i sottoelencato/i così come da prospetto che segue:

CAP.	RES. COMP.	DESCRIZIONE	IMPORTO	PRENOTAZ. IMPEGNO	IMPEGNO
01-02-101	01-01-01	002 Stipendi ed altri assegni fissi personale servizi generali	€ 14.628,00	29	

IL RESPONSABILE L'UFFICIO DI RAGIONERIA

Randazzo, li 03-02-2020.....

LA GIUNTA

Vista la superiore proposta relativa all'oggetto;

Preso atto dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;

Condivisi i motivi che determinano l'emanazione dell'atto e i fini che si intendono perseguire;

Considerata la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 53 della l. n. 142/90, recepito dalla L.R. n.48/91;

Visto il vigente Ordinamento EE.LL.;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione unanime, dichiara immediatamente esecutiva la presente deliberazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

Francesco SGROI

IL SEGRETARIO GENERALE

Sig. Giuseppe D'AMICO

Dott. Antonio TUMMINELLO

Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal 14 FEB. 2020 al 29 FEB. 2020

Randazzo, li

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 14 FEB. 2020 al 29 FEB. 2020 e che contro di essa non sono stati presentati opposizioni o reclami.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Antonio TUMMINELLO

Randazzo, li

CERTIFICATO DI AVVENUTA ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 13 FEB. 2020:

- Ai sensi dell'art. 12, comma 1° della L.R. 44/91
 Ai sensi dell'art. 12, comma 2° della L.R. 44/91 (immediatamente esecutiva)

Randazzo, li 13 FEB. 2020

IL SEGRETARIO GENERALE

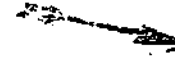
Dott. Antonio TUMMINELLO

Nucleo di Valutazione del Comune di Randazzo

Dott. Salvatore Di Giovanni (Presidente)

Avv. Alfio Salanitri (Componente)

Dott. ssa Enza Riggi (Componente)



Al Sig. Sindaco

Al Sig. Segretario Generale

OGGETTO: Trasmissione proposta di Pesatura delle Posizioni Organizzative.

Si trasmette la proposta di Pesatura delle Posizioni Organizzative predisposta sulla base del "Regolamento per la pesatura, conferimento e revoca delle posizioni organizzative gestionali e di alta professionalità", approvato con delibera di G.M. n.81 del 10.05.19".

Con osservanza

Randazzo, 11 Gennaio 2020

Dott. Salvatore Di Giovanni (Presidente)

Avv. Alfio Salanitri (Componente)

Dott. ssa Enza Riggi (Componente)

5° SETTORE: LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA



ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO SETTORE: Arch. ALDO MELI

Collocazione della posizione / Area (Max 30 p)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Medio-bassa	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, il nucleo di valutazione, di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)

Bassa complessità e relazioni non numerose	1
Bassa complessità e relazioni numerose	3



Alta complessità e relazioni non numerose	6
Alta complessità e relazioni numerose	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come descritto dalla matrice riportata in tabella 1.

tabella 1

		Complessità della relazione	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
Numerosità delle relazioni:	<i>Alta</i>	I (10p)	III (3p)
	<i>Bassa</i>	II (6p)	IV (1p)

1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'Ente

Limitata	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

– Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

TOTALE:30



2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta

- Esercizio di funzioni in ambiti omogenei punti 1
- Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità punti 3
- Esercizio di funzioni in ambiti che
richiedono professionalità diverse punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini

- Limitata Punti 1
- Media Punti 3
- Elevata Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato

- Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10%
(rispetto alla dotazione dell'ente) punti 1
- Struttura dotata di un numero di collaboratori
compreso tra 10 e 15% punti 3
- Struttura dotata di collaboratori
oltre il 15% punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5



2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

- Gestione di tipo ordinario
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%) punti 2
- Gestione di risorse di valore significativo
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%) punti 4
- Gestione di risorse di notevole valore
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%) punti 7
- Gestione di risorse di notevole valore
ed elaborazione di documenti di
programmazione generale punti 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

- Certezza e stabilità normativa punti 1
- Cambiamenti limitati di norme punti 2
- Cambiamenti rilevanti della normative
gestibili con le stesse competenze punti 3
- Elevata variabilità della normativa che
richiede costante aggiornamento anche
dei collaboratori e azioni di riorganizzazione
dei compiti e delle modalità gestionali punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

TOTALE:30



3. Professionalità richiesta – punteggio massimo 10

3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità

Limitata	Punti 1
Media	Punti 3
Elevata	Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione.

3.1) Dimensione del sapere collegato alla posizione

Multi-disciplinarietà

		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
specializzazione	<i>Elevata</i>	I	II
	<i>Bassa</i>	III	IV

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.



- Bassa specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione IV) punti 1
- Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione III) punti 2
- Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione II) punti 4
- Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione I) punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 4

TOTALE:9

4) Compiti gestionali specifici

- Amministrazione del patrimonio (punti 5) 5
- Controllo del territorio (punti 5) 5
- Attività impositiva (punti 5) 5
- Gestione del contenzioso (punti 5) 5

TOTALE:20



5) Riepilogo del punteggio attribuito

1. Collocazione della posizione: 30
2. Complessità organizzativa: 30
3. Professionalità richiesta: 9
4. Compiti gestionali specifici: 20

Totale: 89

VALORE RETRIBUZIONE: € 14.240,00.

Per
2022
Rob M

21.06.2020



Allegato B) Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.000,00
da 31 a 40 punti	€ 6.400,00
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00
da 51 a 60 punti	€ 9.600,00
da 61 a 70 punti	€ 11.200,00
da 71 a 80 punti	€ 12.800,00
da 81 a 90 punti	€ 14.400,00
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00



Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000,00
da 31 a 40 punti	€ 3.800,00
da 41 a 50 punti	€ 4.750,00
da 51 a 60 punti	€ 5.700,00
da 61 a 70 punti	€ 6.650,00
da 71 a 80 punti	€ 7.600,00
da 81 a 90 punti	€ 8.550,00
da 91 a 100 punti	€ 9.500,00

ALLEGATO "A"



SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO SETTORE: Dott. GIUSEPPE PANASIDI

Collocazione della posizione / Area (Max 30 p)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Medio-bassa	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, il nucleo di valutazione, di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)

Bassa complessità e relazioni non numerose	1
Bassa complessità e relazioni numerose	3



Alta complessità e relazioni non numerose 6

Alta complessità e relazioni numerose 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come descritto dalla matrice riportata in tabella 1.

tabella 1

		Complessità della relazione	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
Numerosità delle relazioni:	<i>Alta</i>	I (10p)	III (3p)
	<i>Bassa</i>	II (6p)	IV (1p)

1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'Ente

Limitata	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

– Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

TOTALE: 30



2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta

- Esercizio di funzioni in ambiti omogenei punti 1
- Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità punti 3
- Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini

- Limitata Punti 1
- Media Punti 3
- Elevata Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato

- Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10% (rispetto alla dotazione dell'ente) punti 1
- Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15% punti 3
- Struttura dotata di collaboratori oltre il 15% punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 1



2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

- Gestione di tipo ordinario
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%) punti 2
- Gestione di risorse di valore significativo
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%) punti 4
- Gestione di risorse di notevole valore
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%) punti 7
- Gestione di risorse di notevole valore
ed elaborazione di documenti di
programmazione generale punti 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 7

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

- Certezza e stabilità normativa punti 1
- Cambiamenti limitati di norme punti 2
- Cambiamenti rilevanti della normative
gestibili con le stesse competenze punti 3
- Elevata variabilità della normativa che
richiede costante aggiornamento anche
dei collaboratori e azioni di riorganizzazione
dei compiti e delle modalità gestionali punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

TOTALE:23



3. Professionalità richiesta – punteggio massimo 10

3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità

Limitata	Punti 1
Media	Punti 3
Elevata	Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione.

3.1) Dimensione del sapere collegato alla posizione

		Multi-disciplinarietà	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
specializzazione	<i>Elevata</i>	I	II
	<i>Bassa</i>	III	IV

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

- Bassa specializzazione e competenze a basso livello



di multidisciplinarietà (situazione IV)	punti 1
- Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione III)	punti 2
- Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione II)	punti 4
- Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione I)	punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 4

TOTALE:9

4) Compiti gestionali specifici:

Attività impositiva (punti 5)	5
Gestione del contenzioso (punti 5)	5
Controllo del territorio (punti 5)	5



5) Riepilogo del punteggio attribuito

1. Collocazione della posizione: 30
2. Complessità organizzativa: 23
3. Professionalità richiesta: 9
4. Compiti gestionali specifici: 15

Totale: 77

VALORE RETRIBUZIONE: € 12.320,00.

RAVENNA 22.01.2020

GP



Allegato B) Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.000,00
da 31 a 40 punti	€ 6.400,00
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00
da 51 a 60 punti	€ 9.600,00
da 61 a 70 punti	€ 11.200,00
da 71 a 80 punti	€ 12.800,00
da 81 a 90 punti	€ 14.400,00
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00



Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000,00
da 31 a 40 punti	€ 3.800,00
da 41 a 50 punti	€ 4.750,00
da 51 a 60 punti	€ 5.700,00
da 61 a 70 punti	€ 6.650,00
da 71 a 80 punti	€ 7.600,00
da 81 a 90 punti	€ 8.550,00
da 91 a 100 punti	€ 9.500,00

ALLEGATO "A"



SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO SETTORE: Dott. GAETANO FISAULI

Collocazione della posizione / Area (Max 30 p)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Medio-bassa	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 7

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, il nucleo di valutazione, di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)

Bassa complessità e relazioni non numerose	1
Bassa complessità e relazioni numerose	3



Alta complessità e relazioni non numerose	6
Alta complessità e relazioni numerose	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come descritto dalla matrice riportata in tabella 1.

tabella 1

		Complessità della relazione	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
Numerosità delle relazioni:	<i>Alta</i>	I (10p)	III (3p)
	<i>Bassa</i>	II (6p)	IV (1p)

1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'Ente

Limitata	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

– Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

TOTALE: 27



2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta

- Esercizio di funzioni in ambiti omogenei punti 1
- Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità punti 3
- Esercizio di funzioni in ambiti che
richiedono professionalità diverse punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini

- Limitata Punti 1
- Media Punti 3
- Elevata Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato

- Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10%
(rispetto alla dotazione dell'ente) punti 1
- Struttura dotata di un numero di collaboratori
compreso tra 10 e 15% punti 3
- Struttura dotata di collaboratori
oltre il 15% punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 3



2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

- Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 2
- Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%)	punti 4
- Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%)	punti 7
- Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti 10
<u>PUNTEGGIO ATTRIBUITO:</u>	4

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

- Certezza e stabilità normativa	punti 1
- Cambiamenti limitati di norme	punti 2
- Cambiamenti rilevanti della normative gestibili con le stesse competenze	punti 3
- Elevata variabilità della normativa che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori e azioni di riorganizzazione dei compiti e delle modalità gestionali	punti 5
<u>PUNTEGGIO ATTRIBUITO:</u>	5

TOTALE:22

3.
3.
all
Li
M
El
P
Sig
de
ter
for
sta
3.1
sp
Sig
di
Ac
cor
pos
di



3. Professionalità richiesta – punteggio massimo 10

3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità

Limitata	Punti 1
Media	Punti 3
Elevata	Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione.

3.1) Dimensione del sapere collegato alla posizione

		Multi-disciplinarietà	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
specializzazione	<i>Elevata</i>	I	II
	<i>Bassa</i>	III	IV

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

- Bassa specializzazione e competenze a basso livello

di multidisciplinarietà (situazione IV)

punti 1



- Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione III) punti 2
 - Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione II) punti 4
 - Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione I) punti 5
- PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

TOTALE:10

4) Compiti gestionali specifici:/



5) Riepilogo del punteggio attribuito

1. Collocazione della posizione: 27

2. Complessità organizzativa: 22

3. Professionalità richiesta: 10

4. Compiti gestionali specifici: /

Totale: 59

VALORE RETRIBUZIONE: € 9.440,00.



Allegato B) Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE	VA
fino a 30 punti	€ 5.000,00	fin
da 31 a 40 punti	€ 6.400,00	da
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00	da
da 51 a 60 punti	€ 9.600,00	da
da 61 a 70 punti	€ 11.200,00	da
da 71 a 80 punti	€ 12.800,00	di
da 81 a 90 punti	€ 14.400,00	da
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00	da

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000,00
da 31 a 40 punti	€ 3.800,00
da 41 a 50 punti	€ 4.750,00
da 51 a 60 punti	€ 5.700,00
da 61 a 70 punti	€ 6.650,00
da 71 a 80 punti	€ 7.600,00
da 81 a 90 punti	€ 8.550,00
da 91 a 100 punti	€ 9.500,00

Vice *Amministratore*
A. M. M.
R.



SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO SETTORE: Dott. SALVATORE SALMERI

Collocazione della posizione / Area (Max 30 p)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Medio-bassa	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, il nucleo di valutazione, di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)

Bassa complessità e relazioni non numerose	1
Bassa complessità e relazioni numerose	3



Alta complessità e relazioni non numerose

6

Alta complessità e relazioni numerose

10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come descritto dalla matrice riportata in tabella 1.

tabella 1

		Complessità della relazione	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
Numerosità delle relazioni:	<i>Alta</i>	I (10p)	III (3p)
	<i>Bassa</i>	II (6p)	IV (1p)

1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'Ente

Limitata	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

– Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

TOTALE: 30



2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta

- Esercizio di funzioni in ambiti omogenei punti 1
- Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità punti 3
- Esercizio di funzioni in ambiti che
richiedono professionalità diverse punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini

- Limitata Punti 1
- Media Punti 3
- Elevata Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato

- Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10%
(rispetto alla dotazione dell'ente) punti 1
- Struttura dotata di un numero di collaboratori
compreso tra 10 e 15% punti 3
- Struttura dotata di collaboratori
oltre il 15% punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5



2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

- Gestione di tipo ordinario
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%) punti 2
- Gestione di risorse di valore significativo
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%) punti 4
- Gestione di risorse di notevole valore
(spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%) punti 7
- Gestione di risorse di notevole valore
ed elaborazione di documenti di
programmazione generale punti 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

- Certezza e stabilità normativa punti 1
- Cambiamenti limitati di norme punti 2
- Cambiamenti rilevanti della normative
gestibili con le stesse competenze punti 3
- Elevata variabilità della normativa che
richiede costante aggiornamento anche
dei collaboratori e azioni di riorganizzazione
dei compiti e delle modalità gestionali punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

TOTALE:30

3
a

L
M

El
P

Si
de
ter
for
sta

3.1

sp

Sig
di s
Acc
con
posi



3. Professionalità richiesta – punteggio massimo 10

3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità

Limitata	Punti 1
Media	Punti 3
Elevata	Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione.

3.1) Dimensione del sapere collegato alla posizione

		Multi-disciplinarietà	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
specializzazione	<i>Elevata</i>	I	II
	<i>Bassa</i>	III	IV

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

- Bassa specializzazione e competenze a basso livello



di multidisciplinarietà (situazione IV)	punti 1
- Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione III)	punti 2
- Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione II)	punti 4
- Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione I)	punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

TOTALE:10

4) Compiti gestionali

Vicesegretario (punti 10)	10
Amministrazione del patrimonio (punti 5)	5
Gestione del contenzioso (punti 5)	5

TOTALE:20



5) Riepilogo del punteggio attribuito

- 1. Collocazione della posizione: 30
- 2. Complessità organizzativa: 30
- 3. Professionalità richiesta: 10
- 4. Compiti gestionali specifici: 20

Totale: 90

VALORE RETRIBUZIONE: € 14.400.

Per accettazione *21/01/2020*
Mi



Allegato B) Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.000,00
da 31 a 40 punti	€ 6.400,00
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00
da 51 a 60 punti	€ 9.600,00
da 61 a 70 punti	€ 11.200,00
da 71 a 80 punti	€ 12.800,00
da 81 a 90 punti	€ 14.400,00
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00



Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000,00
da 31 a 40 punti	€ 3.800,00
da 41 a 50 punti	€ 4.750,00
da 51 a 60 punti	€ 5.700,00
da 61 a 70 punti	€ 6.650,00
da 71 a 80 punti	€ 7.600,00
da 81 a 90 punti	€ 8.550,00
da 91 a 100 punti	€ 9.500,00

1° SETTORE DI STAFF: POLIZIA MUNICIPALE

ALLEGATO "A"



SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO SETTORE: Ten. GAETANO CULLURA'

Collocazione della posizione / Area (Max 30 p)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Medio-bassa	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, il nucleo di valutazione, di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)

Bassa complessità e relazioni non numerose	1
Bassa complessità e relazioni numerose	3



Alta complessità e relazioni non numerose

6

Alta complessità e relazioni numerose

10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come descritto dalla matrice riportata in tabella 1.

tabella 1

		Complessità della relazione	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
Numerosità delle relazioni:	<i>Alta</i>	I (10p)	III (3p)
	<i>Bassa</i>	II (6p)	IV (1p)

1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'Ente

Limitata	3
Media	5
Elevata	7
Molto elevata	10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 10

– Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

TOTALE: 30



2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO MASSIMO 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

ssità
può
alla

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta

-Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti 1
-Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti 3
-Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	punti 5
<u>PUNTEGGIO ATTRIBUITO:</u>	5

2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini

Limitata	Punti 1
Media	Punti 3
Elevata	Punti 5
<u>PUNTEGGIO ATTRIBUITO:</u>	5

2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato

-Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 1
-Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15%	punti 3
-Struttura dotata di collaboratori oltre il 15%	punti 5
<u>PUNTEGGIO ATTRIBUITO:</u>	5



2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

- Gestione di tipo ordinario

(spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%) punti 2

- Gestione di risorse di valore significativo

(spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%) punti 4

- Gestione di risorse di notevole valore

(spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%) punti 7

- Gestione di risorse di notevole valore

ed elaborazione di documenti di

programmazione generale

punti 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 2

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

- Certezza e stabilità normativa

punti 1

- Cambiamenti limitati di norme

punti 2

- Cambiamenti rilevanti della normative

gestibili con le stesse competenze

punti 3

- Elevata variabilità della normativa che

richiede costante aggiornamento anche

dei collaboratori e azioni di riorganizzazione

dei compiti e delle modalità gestionali

punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

TOTALE:22



3. Professionalità richiesta – punteggio massimo 10

3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità

Limitata	Punti 1
Media	Punti 3
Elevata	Punti 5

PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 5

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione.

3.1) Dimensione del sapere collegato alla posizione

		Multi-disciplinarietà	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
specializzazione	<i>Elevata</i>	I	II
	<i>Bassa</i>	III	IV

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

- Bassa specializzazione e competenze a basso livello



di multidisciplinarietà (situazione IV)	punti 1
- Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione III)	punti 2
- Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione II)	punti 4
- Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione I)	punti 5
<u>PUNTEGGIO ATTRIBUITO:</u>	5

TOTALE:10

4) Compiti gestionali specifici

Controllo del territorio (punti 5)	5
Gestione del contenzioso (punti 5)	5
Attività impositiva (punti 5)	5

TOTALE:15



5) Riepilogo del punteggio attribuito

1. Collocazione della posizione: 30
2. Complessità organizzativa: 22
3. Professionalità richiesta: 10
4. Compiti gestionali specifici: 15

Totale: 77

VALORE RETRIBUZIONE: € 12.320,00.

Comm. Capo Garofano - Lillo



Allegato B) Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.000,00
da 31 a 40 punti	€ 6.400,00
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00
da 51 a 60 punti	€ 9.600,00
da 61 a 70 punti	€ 11.200,00
da 71 a 80 punti	€ 12.800,00
da 81 a 90 punti	€ 14.400,00
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:



VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000,00
da 31 a 40 punti	€ 3.800,00
da 41 a 50 punti	€ 4.750,00
da 51 a 60 punti	€ 5.700,00
da 61 a 70 punti	€ 6.650,00
da 71 a 80 punti	€ 7.600,00
da 81 a 90 punti	€ 8.550,00
da 91 a 100 punti	€ 9.500,00

Comm. Corp. Facoltà di Lettere