

COMUNE DI CAMPOFRANCO

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

REGOLAMENTO COMUNALE

PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Allegato alla Deliberazione di G. M. n. **48** del **7/6/2019**

Art. 1 **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, la graduazione della retribuzione di posizione e i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Art. 2 **Criteri fondamentali per l'individuazione delle aree di posizione organizzative**

1. Le aree delle 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. 3 **Incarico di posizione organizzativa**

1. I responsabili delle posizioni organizzative, nell'ambito delle aree, di cui all'art. 17 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.
2. Il provvedimento di nomina potrà anche indicare il nominativo dell'incaricato per la sostituzione del responsabile di area in caso di assenza o impedimento temporanei.
3. 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, in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento.
4. 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.
5. Nell'attribuire o confermare le funzioni di responsabile di posizioni organizzative 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 la 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;
 - d) possesso titolo di studio adeguato.
6. Per le ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità si rinvia alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 39/2013.

Art. 4 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 5 Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa non possono essere di durata superiore ad anni 3 (tre) e comunque non oltre il mandato del Sindaco.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono rinnovabili con provvedimento espresso e nel rispetto delle norme stabilite dal vigente piano anticorruzione vigente. I Responsabili di posizione organizzativa nominati, a seguito della elezione del nuovo Sindaco, o comunque a seguito di scadenza del termine di durata dell'incarico, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, si intendono prorogati di diritto, fino al nuovo provvedimento di nomina da parte del Sindaco eletto, o già in carica, e comunque per quegli atti strettamente indifferibili ed urgenti, e per un periodo non superiore a quarantacinque giorni.
3. La revoca dell'incarico e le misure ad essa conseguenti, quali - a seconda dei casi - l'affidamento di altro incarico, anche con trattamento economico accessorio inferiore, o la perdita della retribuzione di risultato, sono disposte, con provvedimento motivato dal Sindaco, previa contestazione scritta, alla quale l'interessato può rispondere, presentando le proprie osservazioni, nei termini temporali stabiliti dal Sindaco, nell'atto di contestazione.
4. L'attivazione della procedura di revoca, oltre ai casi di cui al comma precedente, è ammessa nelle seguenti ipotesi:
 - a) inosservanza delle direttive/linee di indirizzo formulate dal Sindaco o dalla Giunta comunale, salvo il caso in cui l'attuazione delle stesse comporti l'illegittimità dell'azione richiesta, con eventuale responsabilità, anche di tipo penale, a carico del soggetto agente;
 - b) mancato raggiungimento degli obiettivi, nel caso in cui gli stessi, certi, determinati, riscontrabili da un punto di vista di graduazione del raggiungimento, siano stati formalmente e preventivamente assegnati;
 - c) modifica della struttura per esigenze organizzative, funzionali alle priorità dei programmi degli organi di governo;
 - d) ipotesi di responsabilità grave e reiterata;
 - e) valutazione non positiva della prestazione lavorativa del responsabile.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita da parte del dipendente titolare della retribuzione di posizione. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 6 Soluzione dei conflitti di competenza

1. I conflitti di competenza tra le strutture organizzative sono definiti dal Segretario comunale, sentiti i responsabili interessati ed informato preventivamente il Sindaco.
2. 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 Criteri per graduazione delle posizioni organizzative

1. La valutazione della posizione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente

erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

2. 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.
3. La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali:
 - a) collocazione nella struttura;
 - b) complessità organizzativa;
 - c) responsabilità gestionale interna ed esterna.
4. Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.
5. 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.

Art. 8 Graduazione della retribuzione di posizione

1. 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. Si osserva che, dividendo per 100 la quota, ogni punto vale tra € 50,00 ed € 160,00.
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. Si osserva che, dividendo per 100 la quota, ogni punto vale tra € 30,00 ed € 95,00.
3. La graduazione della retribuzione di posizione viene effettuata, dall'organismo indipendente di valutazione, 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.
4. Il Sindaco, nel provvedimento di incarico o in altro successivo, sulla base della pesatura effettuata dall'Organismo Indipendente Valutazione, attribuisce l'indennità di posizione.
5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, 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 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.
6. 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.
7. 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.

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

Art. 9 Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. Il Settore Personale individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle P.O. dell'Ente. Il Settore Personale determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".
3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 8 applica i criteri di cui al precedente art. 7 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O.
4. Il Settore Personale effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

Art. 10 Retribuzione di risultato

1. 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.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. 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 dall'organismo indipendente di valutazione, con decreto del sindaco, per gli obiettivi assegnati dal singolo Ente.
5. 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.

Art. 11 Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima

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.

Occorre considerare che l'importo in godimento nel 2016 non può essere aumentato tranne che si registri il mutamento dei compiti assegnati, sulla base delle previsioni contenute nell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con cui viene posto il tetto del trattamento economico accessorio in tale anno come soglia massima invalicabile per i compensi complessivamente spettanti ai dirigenti ed ai dipendenti pubblici.

Pertanto, è possibile "pesare" nuovamente o per la prima volta, le posizioni organizzative fermo restando il vincolo prima ricordato.

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.

Tra i fattori di valutazione del "peso" delle posizioni organizzative, sono generalmente previsti:

- a) la complessità organizzativa (ambito al cui interno si segnalano, in particolare, i fattori legati alla gestione delle risorse umane);
- b) la rilevanza dei compiti di programmazione;
- c) le relazioni, intendendo come tali tanto quelle con gli organi di governo quanto quelle con gli altri uffici pubblici, ma anche con i colleghi e con il personale;
- d) la complessità gestionale (ambito che comprende, in particolare, la gestione di risorse finanziarie e strumentali);
- e) l'attribuzione di incarichi ulteriori e le conoscenze richieste.

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.

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.

I FATTORI DI VALUTAZIONE

Per le posizioni organizzative i fattori di valutazione considerati sono:

A) Dimensione e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite (fino 25 punti) valutata rispetto:

A.1 Alle complessità dei processi operativi di competenza e alla significatività delle attività attribuite, fino a 6 punti.

A.2. Alla complessità e frequenza delle decisioni e quindi all'autonomia di cui gode la posizione, fino a 6 punti.

A.3. Alle risorse umane da gestire, fino a 4 punti.

A.4. Alle risorse finanziarie da gestire, fino a 4 punti.

A.5. Alla complessità delle relazioni che la posizione deve intrattenere, fino a 5 punti.

B) Mappatura prodotti strutturali connessi alla "mission".

Responsabilità da valutarsi rispetto al numero e tipologia di funzioni dirigenziali delegate alla posizione, all'estensione delle responsabilità, alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso si incorra in tali ipotesi di responsabilità, fino a 20 punti.

C) Grado di compartecipazione della P.O. al raggiungimento obiettivi del piano delle performance-compartecipazione all'assunzione di atti di gestione e di organizzazione.

Competenze professionali richieste per ricoprire la posizione da valutarsi rispetto alla qualificazione professionale, all'esperienza, all'esclusività delle competenze richieste fino a 30 punti.

D) Grado di specializzazione richiesto e necessità costante di studio, ricerca, vigilanza e controllo. Conseguenze degli errori commessi.

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), fino a 25 punti.

DESCRIZIONE DEI FATTORI

A) Dimensione e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite (fino 25 punti) valutata rispetto:

A.1. Alle complessità dei processi operativi di competenza e alla significatività delle attività attribuite, fino a 6 punti.

Il nucleo di valutazione, con prudente apprezzamento, assegna il punteggio, sulla base del numero, della consistenza, della standardizzabilità e prevedibilità, delle attività ordinarie gestite e della complessità dei processi operativi di competenza della posizione, anche in considerazione della dinamica degli indicatori assegnati. Nella valutazione deve essere considerata ad esempio la complessità derivante dagli interessi pubblici e privati coinvolti del processo decisionale o derivante dal fatto che la posizione sia posizione di front - office e debba gestire quotidianamente un numero elevato di utenti che richiedono risposte immediate e difficili da standardizzare ecc.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Significatività delle attività attribuite	Punteggio assegnato
Alta	6
Medio alta	5
Medio bassa	3
Bassa	2

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

A.2. Alle complessità e frequenza delle decisioni e quindi all'autonomia di cui gode la posizione, fino a 6 punti.

Il nucleo di valutazione, con prudente apprezzamento, assegna il punteggio, sulla base dell'autonomia di cui gode la posizione organizzativa, considerando la frequenza con cui la posizione organizzativa è chiamata a decidere autonomamente ed il livello di complessità delle decisioni assunte. All'aumentare degli ambiti di attività di competenza del servizio, degli ambiti presidiati dalla posizione organizzativa ed all'aumentare del livello di specializzazione richiesto dalle attività gestite dalla stessa, il livello di autonomia necessariamente aumenta.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Significatività delle attività attribuite	Punteggio assegnato
Alta	6
Medio alta	5
Medio bassa	3
Bassa	2

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

A.3. Alle risorse umane da gestire, fino a 4 punti.

Il nucleo valuta il punteggio da assegnare prendendo in considerazione la numerosità delle risorse umane gestite o coordinate e la complessità della gestione derivante dalla presenza personale appartenente a famiglie professionali diverse, dalla presenza di turni e/o di personale assunto con diverse tipologie contrattuali, anche appartenente agli altri comuni, secondo il seguente schema:

Dipendenti assegnati	Punteggio assegnato
Sino a 3 dipendenti	2
Da 4 a 10 dipendenti	3
Da 11 a 15 ed oltre dipendenti	4

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

A.4. Alle risorse finanziarie da gestire, fino a 4 punti.

Il nucleo valuta il punteggio prendendo in considerazione l'entità presunta delle risorse economico-finanziarie gestite annualmente dalla posizione indicando i centri di costo, i centri responsabili,

capitoli e articoli di riferimento – escluse le spese di personale - (sulla base dei dati del rendiconto consuntivo dell'ultimo anno relativo ai centri di costo attribuibili alla posizione valutata per entrate e spese correnti e sulla base dei dati risultanti dal bilancio per investimenti consuntivo dell'ultimo anno per entrate e spese in conto capitale).

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Entità risorse gestite – spesa	Punteggio assegnato
Fino a 100.000 Euro	2
Da 101.000 Euro a 500.000 Euro	3
Oltre 500.000 Euro	4

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

A.5. Alla complessità delle relazioni che la posizione deve intrattenere, fino a 5 punti.

Complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità problematicità e frequenza delle relazioni, sulla base dei servizi indicati nel modello organizzativo, nelle convenzioni per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi. La complessità delle relazioni che la posizione intrattiene viene valutata con prudente apprezzamento del nucleo di valutazione secondo il seguente indicatore:

Complessità delle relazioni con soggetti interni considerando la numerosità, la frequenza e la problematicità.	Punteggio assegnato
Alta	5
Medio alta	4
Medio bassa	2
Bassa	1

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

B) Mappatura prodotti strutturali connessi alla "mission" – Punteggio massimo: 20.

Si fa riferimento a quanto previsto nel modello organizzativo rispetto alla delega di funzioni dirigenziali e all'elenco dei programmi/servizi assegnati per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi.

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Funzioni/servizi assegnati	Punteggio assegnato
Da 1 a 3	10
Da 4 a 5	15
Oltre 5	20

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

C) Grado di compartecipazione della P.O. al raggiungimento obiettivi del piano delle performance - compartecipazione all'assunzione di atti di gestione e di organizzazione. Punteggio massimo: 30.

Si valuta il collegamento tra obiettivi ed attività assegnate alla posizione e le azioni strategiche presenti nel piano delle performance con particolare riferimento agli obiettivi prioritari individuati annualmente dalla Giunta comunale. La valutazione è espressa dal Sindaco, su proposta del nucleo, considerando il collegamento tra gli obiettivi e le attività della posizione e gli obiettivi/azioni strategiche individuati come prioritari.

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Rilevanza degli obiettivi	Descrizione	Punteggio assegnato
Alta	Diretto collegamento tra gli obiettivi e attività della posizione con azioni e obiettivi strategici individuati come prioritari dal Sindaco.	30
Media	Prevalente collegamento di obiettivi ed attività	20

