



Città di Cuneo

Settore Contratti e personale

Sistema di graduazione delle posizioni organizzative responsabili di unità organizzativa e nomina dei titolari



Settore Contratti e personale — Via Roma n. 28 12100 Cuneo

☎ 0171 444233 📠 0171 444235 — ✉ ufficio.protocollo@comune.cuneo.it

Sommario

Premessa

Disciplina contrattuale di riferimento

Articolo 1 – Individuazione delle posizioni organizzative

Articolo 2 – Sistema di graduazione delle posizioni

Articolo 3 – Criteri di valutazione e graduazione

Articolo 4 – Procedura per il conferimento degli incarichi

Articolo 5 – Requisiti per la candidatura

Articolo 6 – Conferimento dell'incarico

Articolo 7 – Durata e revoca dell'incarico

Articolo 8 – Disposizioni finali

Premessa

Ai sensi degli articoli 8 e seguenti del CCNL del personale di qualifica non dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 31 marzo 1999 e dell'articolo 15 del CCNL del personale di qualifica non dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 22 gennaio 2004, l'ente istituisce l'area delle posizioni organizzative.

Le "posizioni" sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'ente: qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di posizione organizzativa.

I richiamati contratti lasciano, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, precisando esclusivamente che le posizioni organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta. Gli stessi criteri a loro volta possono essere scomposti in variabili e indicatori.

I presenti criteri generali disciplinano il sistema per la graduazione delle posizioni organizzative e le modalità per il conferimento degli incarichi.

L'attuazione del presente sistema di graduazione delle PO consente di individuare l'importo della retribuzione di posizione spettante agli incaricati.

Disciplina contrattuale di riferimento

La disciplina delle posizioni organizzative è contenuta negli articoli da 8 a 11 del CCNL del personale di qualifica non dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 31 marzo 1999:

Articolo 8 "Area delle posizioni organizzative"

1. *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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;*
 - c. *lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.*
2. ...

Articolo 9 "Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative"

1. *Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.*
2. *Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.*

3. *Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.*
4. ...

Articolo 10 “Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato”

- a. *Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.*
- b. *L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 [€ 5.164,57] ad un massimo di L. 25.000.000 [€ 12.911,42] annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.*
- c. *L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.*

Titolo I – Pesatura delle Posizioni Organizzative

Articolo 1 – Individuazione delle posizioni organizzative

Le posizioni organizzative del Comune di Cuneo sono individuate in quelle particolari posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Le suddette posizioni organizzative sono caratterizzate dall'assunzione diretta di responsabilità di prodotto, di processo e di risultato.

Articolo 2 – Sistema di graduazione delle posizioni

Il sistema di analisi e valutazione delle posizioni organizzative è uno strumento gestionale che in termini di risultati consente di:

- a. definire i contenuti “oggettivi” delle posizioni organizzative a prescindere dalle caratteristiche professionali e attitudinali possedute dal titolare;
- b. dotare l'organizzazione di una mappa sempre aggiornata delle posizioni oggetto dell'analisi e del successivo monitoraggio;
- c. ottenere una graduatoria dell'importanza di ciascuna posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto;
- d. evidenziare eventuali carenze e/o anomalie nel modello organizzativo dell'ente.

L'analisi della posizione è, pertanto, una rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione, espressi come aggregati di compiti e di responsabilità. Si rileva ciò che è richiesto (in termini di compiti, di responsabilità, di relazioni) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell'individuo che in quel momento la ricopre. L'analisi, quindi, non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare.

In definitiva la valutazione delle posizioni ha come finalità la definizione del “valore” o “importanza organizzativa” di una posizione nell'organizzazione, oltre che stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle stesse, al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.

Articolo 3 – Criteri di valutazione e graduazione

La graduazione delle posizioni organizzative viene stabilita sulla base dei seguenti fattori, sotto fattori e indicatori di valutazione, cui viene attribuito il peso, in termini di punteggio, a fianco riportato:

Fattore di valutazione	A. Tipologia dei processi e sistema delle decisioni
Descrizione	Esprime un valore indicativo della responsabilità connessa all'incarico di posizione organizzativa in relazione alla più o meno accentuata standardizzazione dei procedimenti attribuiti, alla complessità e ampiezza delle decisioni richieste e al grado di contenzioso che le decisioni assunte possono generare.
Peso	18
Sotto fattore di valutazione	A1. Livello di proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti
Descrizione	Rileva il grado di ripetitività e di standardizzazione dei principali processi gestiti dall'unità organizzativa di cui la posizione è responsabile

Peso	3												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatore di valutazione</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura e una programmazione di base</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Indicatore di valutazione	Peso	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura e una programmazione di base	3	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione	2	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili	1				
Indicatore di valutazione	Peso												
I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura e una programmazione di base	3												
I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione	2												
I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili	1												
Sotto fattore di valutazione	A2. Complessità dei processi decisionali												
Descrizione	Rileva il grado di complessità dei processi e delle eventuali fasi endoprocedimentali gestiti dall'unità organizzativa di cui la posizione è responsabile												
Peso	6												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatore di valutazione</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevatissima complessità. Per l'esecuzione occorre introdurre modelli sperimentali di innovazione</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevata complessità. Per l'esecuzione è necessario fare ricorso a modelli teorici sperimentali e non utilizzabili direttamente</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di significativa complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di media complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>I processi gestiti sono caratterizzati da una discreta complessità in schemi di riferimento ben definiti, per la cui attuazione sono necessarie conoscenze di base</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Indicatore di valutazione	Peso	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevatissima complessità. Per l'esecuzione occorre introdurre modelli sperimentali di innovazione	6	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevata complessità. Per l'esecuzione è necessario fare ricorso a modelli teorici sperimentali e non utilizzabili direttamente	5	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di significativa complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	4	I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di media complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	3	I processi gestiti sono caratterizzati da una discreta complessità in schemi di riferimento ben definiti, per la cui attuazione sono necessarie conoscenze di base	2
Indicatore di valutazione	Peso												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevatissima complessità. Per l'esecuzione occorre introdurre modelli sperimentali di innovazione	6												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di elevata complessità. Per l'esecuzione è necessario fare ricorso a modelli teorici sperimentali e non utilizzabili direttamente	5												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di significativa complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	4												
I processi gestiti sono caratterizzati da fasi endoprocedimentali di media complessità. Per l'esecuzione è possibile fare ricorso a modelli esterni applicabili per analogia	3												
I processi gestiti sono caratterizzati da una discreta complessità in schemi di riferimento ben definiti, per la cui attuazione sono necessarie conoscenze di base	2												
Sotto fattore di valutazione	A3. Ampiezza dei processi decisionali												
Descrizione	Rileva il grado di responsabilità generato dai margini interpretativi e dal ventaglio di soluzioni ipotizzabili per la gestione dei principali processi												
Peso	5												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatore di valutazione</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono elevati e i procedimenti si presentano con problematiche variabili ed eterogenee</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Indicatore di valutazione	Peso	I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono elevati e i procedimenti si presentano con problematiche variabili ed eterogenee	5								
Indicatore di valutazione	Peso												
I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono elevati e i procedimenti si presentano con problematiche variabili ed eterogenee	5												

I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono discreti e i processi decisionali presentano ampie sfere di soluzioni	4
I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono discreti e i processi decisionali sono parzialmente replicabili nel tempo	3
I margini interpretativi per l'esecuzione delle attività sono scarsi e i processi decisionali sono sostanzialmente replicabili nel tempo	2

Sotto fattore di valutazione	A4. Grado di contenzioso																		
Descrizione	Rileva la possibilità che le decisioni assunte dalla posizione organizzativa possano generare contenzioso amministrativo, civile, giuslavoristico																		
Peso	4																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>0,5</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Basso livello di contenzioso</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Medio livello di contenzioso</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Elevato livello di contenzioso</td> </tr> </table>		0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	Basso livello di contenzioso			Medio livello di contenzioso			Elevato livello di contenzioso		
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4											
Basso livello di contenzioso			Medio livello di contenzioso			Elevato livello di contenzioso													

Fattore di valutazione	B. Dimensione organizzativa								
Descrizione	Rappresenta in termini numerici il peso della direzione di una struttura che ha al suo interno un organico più o meno adeguato e figure professionali diverse.								
Peso	12								
Sotto fattore di valutazione	B1. Entità delle risorse umane gestite								
Descrizione	Rileva la quantità di risorse umane gestite (dipendenti a tempo indeterminato e determinato) e quindi la complessità della rete di relazioni e delle evenienze organizzative facenti capo alla posizione organizzativa.								
Peso	4								
Indicatore di valutazione									
<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Fino a 5 dipendenti assegnati all'unità organizzativa</td> <td style="text-align: center;">Da 6 a 10 dipendenti assegnati all'unità organizzativa</td> <td style="text-align: center;">Da 11 a 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa</td> <td style="text-align: center;">Oltre 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa</td> </tr> </table>		1	2	3	4	Fino a 5 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Da 6 a 10 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Da 11 a 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Oltre 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa
1	2	3	4						
Fino a 5 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Da 6 a 10 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Da 11 a 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa	Oltre 15 dipendenti assegnati all'unità organizzativa						
Sotto fattore di	B2. Eterogeneità e grado di specializzazione delle risorse umane gestite								

valutazione																								
Descrizione	Grado di eterogeneità e livello di specializzazione delle professionalità attribuite all'unità organizzativa.																							
Peso	4																							
	Indicatore di valutazione																							
	Il punteggio viene attribuito secondo i seguenti criteri che tengono conto dell'eterogeneità e del livello di specializzazione dei profili professionali:																							
	Grado di eterogeneità dei profili professionali																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Numero profili professionali</th> <th>Eterogeneità</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oltre 6 profili professionali</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>Da 4 a 6 profili professionali</td> <td>Media</td> </tr> <tr> <td>Da 1 a 3 profili professionali</td> <td>Bassa</td> </tr> </tbody> </table>	Numero profili professionali	Eterogeneità	Oltre 6 profili professionali	Alta	Da 4 a 6 profili professionali	Media	Da 1 a 3 profili professionali	Bassa															
Numero profili professionali	Eterogeneità																							
Oltre 6 profili professionali	Alta																							
Da 4 a 6 profili professionali	Media																							
Da 1 a 3 profili professionali	Bassa																							
	Livello di specializzazione dei profili professionali																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Specializzazione¹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Categoria D</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>Categorie B3 e C</td> <td>Media</td> </tr> <tr> <td>Categorie A e B1</td> <td>Bassa</td> </tr> </tbody> </table>	Categorie	Specializzazione ¹	Categoria D	Alta	Categorie B3 e C	Media	Categorie A e B1	Bassa															
Categorie	Specializzazione ¹																							
Categoria D	Alta																							
Categorie B3 e C	Media																							
Categorie A e B1	Bassa																							
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Grado di eterogeneità</td> <td>Alta</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Media</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Bassa</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Livello di specializzazione</td> </tr> </tbody> </table>	Grado di eterogeneità	Alta	2	3	4	Media	1	2	3	Bassa	0	1	2			Basso	Medio	Alto			Livello di specializzazione		
Grado di eterogeneità	Alta		2	3	4																			
	Media		1	2	3																			
	Bassa	0	1	2																				
		Basso	Medio	Alto																				
		Livello di specializzazione																						
Sotto fattore di valutazione	B3. Complessità organizzativa																							
Descrizione	Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento della struttura																							
Peso	4																							
	Indicatore di valutazione																							
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Struttura con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti eterogenei oppure con almeno 4 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei oppure con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>	Struttura con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti eterogenei oppure con almeno 4 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei	4	Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei oppure con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei	3	Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei	2																	
Struttura con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti eterogenei oppure con almeno 4 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei	4																							
Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenze in ambiti eterogenei oppure con almeno 3 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei	3																							
Struttura con almeno 2 uffici e/o unità operative con competenza in ambiti omogenei	2																							
Fattore di valutazione	C. Complessità gestionale																							

¹ Il grado di specializzazione va individuato con riferimento alla categoria del personale prevalente all'interno dell'organico assegnato all'unità organizzativa.

Descrizione	Vengono valorizzati gli elementi economici (budget di spesa e di entrata) che caratterizzano l'attività e gli obiettivi dell'unità organizzativa assegnata.				
Peso	6				
Sotto fattore di valutazione	C1. Entità delle risorse finanziarie di spesa assegnate				
Descrizione	Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione quale attività primaria di risultato.				
Peso	3				
	Indicatore di valutazione			Peso	
	Superiore a € 1.000.000,00			3	
	Da € 500.000,01 a € 1.000.000,00			2	
	Fino a € 500.000,00			1	
Sotto fattore di valutazione	C2. Entità delle risorse finanziarie di entrata assegnate				
Descrizione	Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di entrata svolte nell'ambito della posizione quale attività primaria di risultato.				
Peso	3				
	Indicatore di valutazione			Peso	
	Superiore a € 1.000.000,00			3	
	Da € 500.000,01 a € 1.000.000,00			2	
	Fino a € 500.000,00			1	
Fattore di valutazione	D. Sistema delle relazioni				
Descrizione	Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia interno sia esterno all'ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.				
Peso	10				
Sotto fattore di valutazione	D1. Relazioni esterne				
Descrizione	Il punteggio viene attribuito tenendo conto della numerosità e della complessità delle tipologie di relazioni esterne di ciascuna posizione, con riferimento agli stakeholder indicati nei diversi documenti di programmazione dell'ente.				
Peso	5				
	Indicatore di valutazione				
	Numerosità	Alta	3	4	5
		Media	2	3	4
		Bassa	1	2	3
		Basso	Medio	Alto	
		Livello di complessità			

Sotto fattore di valutazione	D2. Relazioni interne				
Descrizione	Il punteggio viene attribuito tenendo conto della numerosità e della complessità delle tipologie di relazioni interne di ciascuna posizione.				
Peso	5				
	Indicatore di valutazione				Peso
	Relazioni interne caratterizzate da una rete di interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali e con gli organi istituzionali anche volte alla definizione degli atti di programmazione				5
	Relazioni interne caratterizzate da una rete di interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali e saltuariamente con gli organi istituzionali				4
	Relazioni interne caratterizzate da una rete di relazioni con la generalità delle altre funzioni comunali				3
	Relazioni interne caratterizzate da relazioni con altre funzioni comunali				2
	Relazioni interne limitate e circoscritte all'ambito funzionale				1
Fattore di valutazione	E. Complessità specialistica dell'incarico assegnato				
Descrizione	L'incarico viene analizzato sotto il profilo della professionalità richiesta e della complessità del quadro normativo di riferimento.				
Peso	14				
Sotto fattore di valutazione	E1. Professionalità (tecnica, giuridica, gestionale) ed esperienze richieste				
Descrizione	Per l'attribuzione del punteggio si tiene conto del livello di professionalità richiesto e delle esperienze ritenute necessarie per la direzione dell'unità organizzativa.				
Peso	10				
	Indicatore di valutazione				
	Professionalità	Molto alta	6	8	10
		Alta	4	6	8
		Media	2	4	6
			Medio	Alto	Molto alto
		Livello di esperienze professionali richieste			
Sotto fattore di valutazione	E2. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento				
Descrizione	Relazione tra complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento.				
Peso	4				

Indicatore di valutazione				
Variabilità	Alta	2	3	4
	Media	1	2	3
	Bassa	0	1	2
		Basso	Medio	Alto
Livello di complessità				

Fattore di valutazione	F. Responsabilità
Descrizione	Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (civile, penale, amministrativo-contabile e patrimoniale, organizzativa, economica) e verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture.
Peso	20
Sotto fattore di valutazione	F1. Responsabilità civile
Descrizione	Rileva il livello di responsabilità civile, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni e/o interni all'ente.
Peso	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale			

Sotto fattore di valutazione	F2. Responsabilità penale
Descrizione	Rileva il livello di responsabilità penale, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta.
Peso	4

Indicatore di valutazione									
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale			

Sotto fattore di valutazione	F3. Responsabilità amministrativo-contabile e patrimoniale
-------------------------------------	--

Descrizione	Rileva il livello di responsabilità amministrativo-contabile e patrimoniale collegata ai procedimenti e alle attività attribuiti alla posizione organizzativa.																		
Peso	4																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>0,5</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Basso livello di responsabilità personale</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Medio livello di responsabilità personale</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Elevato livello di responsabilità personale</td> </tr> </table>		0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale		
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4											
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale													
Sotto fattore di valutazione	F4. Responsabilità organizzativa																		
Descrizione	Rileva il livello di responsabilità organizzativa (conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune) collegata ai procedimenti e alle attività attribuiti alla posizione organizzativa.																		
Peso	4																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>0,5</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Basso livello di responsabilità personale</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Medio livello di responsabilità personale</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Elevato livello di responsabilità personale</td> </tr> </table>		0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale		
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4											
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale													
Sotto fattore di valutazione	F5. Responsabilità economica																		
Descrizione	Rileva il livello di responsabilità economica collegata ai procedimenti e alle attività attribuiti alla posizione organizzativa.																		
Peso	4																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>0,5</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Basso livello di responsabilità personale</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Medio livello di responsabilità personale</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Elevato livello di responsabilità personale</td> </tr> </table>		0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale		
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4											
Basso livello di responsabilità personale			Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale													
Fattore di valutazione	G. Rilevanza strategica																		
Descrizione	Il parametro sulla rilevanza strategica della posizione valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.																		
Peso	8																		
Sotto fattore di valutazione	G1. Rilevanza strategica per l'attuazione del programma dell'amministrazione																		

Descrizione	Viene misurato il concorso diretto delle attività di competenza della posizione organizzativa alla realizzazione delle strategie dell'amministrazione.																		
Peso	4																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>0</td><td>0,5</td><td>1</td><td>1,5</td><td>2</td><td>2,5</td><td>3</td><td>3,5</td><td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Bassa rilevanza strategica</td> <td colspan="3">Media rilevanza strategica</td> <td colspan="3">Alta rilevanza strategica</td> </tr> </table>		0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	Bassa rilevanza strategica			Media rilevanza strategica			Alta rilevanza strategica		
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4											
Bassa rilevanza strategica			Media rilevanza strategica			Alta rilevanza strategica													
Sotto fattore di valutazione	G2. Rilevanza strategica per l'operatività degli altri settori comunali																		
Descrizione	Viene rilevato il grado di incidenza delle attività di competenza della posizione organizzativa in relazione all'operatività e funzionalità degli altri settori comunali.																		
Peso	4																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>0</td><td>0,5</td><td>1</td><td>1,5</td><td>2</td><td>2,5</td><td>3</td><td>3,5</td><td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Bassa rilevanza strategica</td> <td colspan="3">Media rilevanza strategica</td> <td colspan="3">Alta rilevanza strategica</td> </tr> </table>		0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	Bassa rilevanza strategica			Media rilevanza strategica			Alta rilevanza strategica		
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4											
Bassa rilevanza strategica			Media rilevanza strategica			Alta rilevanza strategica													
Fattore di valutazione	H. Professionalità richiesta																		
Descrizione	Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.																		
Peso	12																		
Sotto fattore di valutazione	H1. Cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni																		
Descrizione	Rileva, in termini di conoscenze personali, il bagaglio di norme e procedure richiesto per un efficace espletamento del ruolo ricoperto.																		
Peso	6																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>1,5</td><td>2</td><td>3</td><td>3,5</td><td>4</td><td>5</td><td>5,5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Cognizioni monodisciplinari di ampio spettro</td> <td colspan="3">Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro</td> <td colspan="3">Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico, organizzativo)</td> </tr> </table>		1	1,5	2	3	3,5	4	5	5,5	6	Cognizioni monodisciplinari di ampio spettro			Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro			Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico, organizzativo)		
1	1,5	2	3	3,5	4	5	5,5	6											
Cognizioni monodisciplinari di ampio spettro			Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro			Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico, organizzativo)													
Sotto fattore di	H2. Attività formative e/o di aggiornamento necessarie all'assolvimento																		

valutazione	delle funzioni assegnate																		
Descrizione	Esprime l'esigenza della formazione come costante necessaria per l'assolvimento delle funzioni e del ruolo ricoperto.																		
Peso	4																		
	Indicatore di valutazione																		
	<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>0,5</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Attività formative occasionali e limitate</td> <td colspan="3" style="text-align: center;"> </td> <td colspan="3">Attività formative costanti ed estese</td> </tr> </table>	0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	Attività formative occasionali e limitate						Attività formative costanti ed estese		
0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4											
Attività formative occasionali e limitate						Attività formative costanti ed estese													
Sotto fattore di valutazione	H3. Titolo di studio o iscrizione ad albi professionali																		
Descrizione	Esprime la necessità che il titolare della posizione organizzativa sia in possesso di una laurea in un determinato ambito di materie o sia iscritto a un albo professionale.																		
Peso	2																		
	Indicatore di valutazione																		
	Peso																		
	I procedimenti attribuiti all'unità organizzativa richiedono il possesso di un titolo di studio universitario (laurea) da parte del titolare di posizione e l'iscrizione a un albo professionale	2																	
	I procedimenti attribuiti all'unità organizzativa richiedono il possesso di un titolo di studio universitario (laurea) da parte del titolare di posizione	1																	

Il punteggio massimo conseguibile dalla posizione sottoposta a valutazione corrisponde a 100 punti e viene definito "coefficiente economico di posizione".

Il punteggio ottenuto applicando i predetti fattori, sotto fattori e pesi, determina l'inserimento di ciascuna delle posizioni organizzative valutate in una delle seguenti fasce retributive:

Fascia	Punteggio		Importo della retribuzione di posizione ²
	Da punti	A punti	
1 ^a	91	100	€ 12.911,42
2 ^a	85	90	€ 12.000,00
3 ^a	80	84	€ 11.000,00
4 ^a	75	79	€ 10.000,00
5 ^a	70	74	€ 8.500,00
6 ^a	60	69	€ 7.500,00
7 ^a	50	59	€ 6.500,00
8 ^a	40	49	€ 5.164,57

² Importo annuo lordo per tredici mensilità

Ai fini della quantificazione della retribuzione di cui sopra, il punteggio finale complessivo ottenuto, risultante dalla somma dei punteggi dei vari fattori di valutazione, verrà arrotondato per difetto per frazioni di punteggio fino a 0,50.

Titolo II – Nomina delle Posizioni Organizzative

Articolo 4 – Procedura per il conferimento degli incarichi

Ogni dirigente, in relazione alla propria struttura, rende conoscibile, mediante pubblicazione nell'area Intranet del sito web comunale, apposita indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa.

L'avviso deve contenere i seguenti elementi: il numero e la tipologia dei posti disponibili, i compiti o le funzioni delle posizioni organizzative da ricoprire, i requisiti necessari per rivestire il ruolo, il termine di presentazione delle candidature.

Le candidature devono essere presentate da parte degli interessati al dirigente di riferimento, allegando il curriculum vitae redatto su formato europeo.

Il dirigente acquisisce le disponibilità dei dipendenti interessati e valuta l'indice di copertura delle competenze possedute dai candidati rispetto ai requisiti richiesti.

La scelta fra le candidature presentate è operata tenendo conto dei seguenti criteri:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti dai dipendenti;
- attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.

Il servizio Personale coordina i tempi di espletamento delle procedure comparative di cui sopra.

Articolo 5 – Requisiti per la candidatura

Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione i dipendenti:

- a. appartenenti alla categoria D;
- b. in servizio presso l'ente a tempo pieno e indeterminato alla data di indizione della procedura comparativa;
- c. in possesso di adeguata esperienza nelle funzioni e nelle attività da svolgere, acquisita nell'ente, in altri enti pubblici, in enti e aziende private, rilevabile anche dal curriculum professionale;
- d. oltre ai precedenti requisiti minimi, ciascun dirigente può individuare ulteriori requisiti che ritenga necessari ai fini dell'individuazione del titolare. Gli eventuali requisiti aggiuntivi stabiliti dal singolo dirigente devono essere attinenti e congrui alle caratteristiche dell'incarico da attribuire.

Articolo 6 – Conferimento dell'incarico

L'incarico di Posizione Organizzativa è conferito con atto scritto e motivato del dirigente di settore.

L'incarico deve contenere:

- a. obiettivi, ambiti di intervento e linee di attività conferite;
- b. risorse umane, finanziarie e strumentali da gestire direttamente, in quanto necessarie per l'esecuzione dell'incarico;
- c. specificazione degli atti e delle prerogative che, pur rientrando negli ambiti funzionali dell'incarico, restano di esclusiva pertinenza del dirigente;
- d. durata dell'incarico.

Articolo 7 – Durata e revoca dell'incarico

L'incarico di Posizione Organizzativa è a tempo determinato e viene conferito per un periodo variabile, di solito non inferiore a un anno e comunque legato alla programmazione annuale delle attività contenuta nel PEG.

L'incarico può essere revocato in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze organizzative, debitamente motivate.

L'incarico è inoltre revocato in conseguenza di risultati negativi, debitamente accertati, assicurando all'interessato la partecipazione alla definizione della procedura finale di valutazione, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Articolo 8 — Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.