

## VERBALE del NUCLEO di VALUTAZIONE del 19 aprile 2017

L'anno 2017 il giorno 19 aprile, si è riunito, alle ore 09.00 presso la sede del Comune di Sant'Elia Fiumerapido (FR) il Nucleo di Valutazione (Monocratico).

La riunione è stata indetta per continuare la validazione della pesatura delle Posizioni Organizzative del Comune di Sant'Elia Fiumerapido avviata in data 18 aprile 2017.

Si procede a validare il Servizio 5 e 6 (*Socio-Assistenziale e Vigilanza*). Il risultato della pesatura validato che scaturisce dall'analisi dei documenti e dall'attività svolta dal Servizio 5 e 6 è evidenziato nelle Allegate Tabella 6 e 7 al predetto verbale.

Nella sottostante Tabella 9 sono evidenziati gli esiti della Validazione della pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Sant'Elia Fiumerapido (FR) svolta nella seduta odierna e del 18 aprile 2017.

Servizio	Denominazione	Risultato/Punti	Retribuzione annua della Posizione
1	Amministrativo - Affari Generali	78/135	7.459,93 euro
2	Economico-Finanziaria	108/135	10.329,14 euro
3	Tecnico-Urbanistica-SUAP	96/135	9.181,45 euro
4	Tecnico-Manutentivo-LL.PP.	82/135	7.842,49 euro
5	Socio-Assistenziale	68/135	6.503,53 euro
6	Vigilanza	87/135	8.320,69 euro
<b>TOTALE</b>			<b>49.637,23 euro</b>

A termine del processo di validazione della pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Sant'Elia Fiumerapido (FR), il Presidente precisa quanto segue: *Delibera Giunta Comunale n° 34 del 20 marzo 2017 (Sistema valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale; Delibera Giunta Comunale n° 38 del 6 aprile 2017 (Approvazione Sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative); Delibera Giunta Comunale n° 39 del 6 aprile 2017 (Modifica macro organizzazione); Delibera Giunta Comunale n° 197 del 28.12.2016 DUP 2017 e Elenco dei procedimenti amministrativi effettuati dai singoli responsabili di Servizio.*

**Non si assume, pertanto, alcuna responsabilità relativamente alla veridicità e completezza dei dati e delle informazioni essendosi provveduto unitamente all'analisi dei dati forniti senza procedere ad alcuna verifica circa l'attendibilità e veridicità degli stessi.**

Inoltre, richiedono al Segretario Generale ed ai vari Responsabili di verificare, prima di predisporre la Delibera di Giunta per l'approvazione definitiva della predetta pesatura delle Posizioni organizzative del Comune di Sant'Elia Fiumerapido (FR) di verificare che l'atto predisposto rispetti tutta la normativa vigente e gli attuali limiti di spesa ed in particolare le prescrizioni di seguito riportate

- Part. 8 del C.C.N.L. del 31/03/99 che recita testualmente che: *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.*

*Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 06/07/95, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella qualifica D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art.9;*

- il comma 1 del successivo art. 11 del C.C.N.L. 31.03-1.04.1999, che, relativamente ai Comuni privi di posizioni dirigenziali, dispone:
  - a) *I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgono della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della L.142/90 introdotto dalla L. 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato;*
  - b) *I Comuni di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art.10;*
- Part.15 del C.C.N.L. del 22/01/2004 che recita: *Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dai suddetti artt. 8 e seguenti del CCNL del 31/03/1999;*

- Part. 10 comma 2 del C.C.N.L. 31/3/1999, che fissa la misura dell'indennità di posizione annua da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 mentre la retribuzione di risultato è stabilita in percentuale di quella di posizione e varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della medesima;
- 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;*
- Part. 1, co. 236 della L. 208/2015, in base al quale: *Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.* Quindi, l'ammontare complessivo delle risorse destinate a tale finalità deve essere, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Pertanto, che l'aumento di risorse da destinarsi alle posizioni organizzative derivante dalla presente deliberazione non viola il limite introdotto dall'art. 1, co. 236 della L. 208/2015;
- la pesatura delle posizioni organizzative va costantemente rideterminata ogni qualvolta variano i parametri delle singole posizioni che hanno determinato la relativa graduazione;
- la retribuzione di risultato può essere corrisposta a seguito di valutazione annuale fino ad un importo massimo del 25% della retribuzione di posizione;

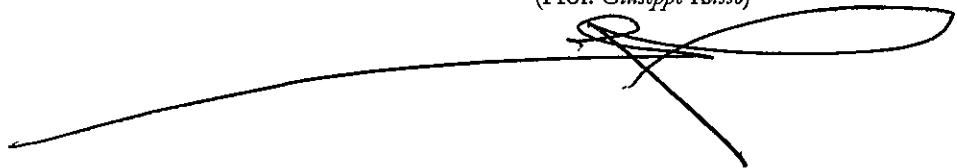
In conclusione, si richiede al Segretario Generale ed ai vari *Responsabili* di comunicare tempestivamente al Nucleo di Valutazione ed agli altri organismi di controllo qualsiasi criticità dovesse emergere in fase di approvazione e successiva attuazione della predetta proposta di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Sant'Elia Fiumerapido.

Alle ore 19.00 si approva il presente verbale ed il verbale del 18 aprile 2017 e si trasmette per gli adempimenti di competenza a: **Sindaco; Segretario Generale, Responsabile delle Posizioni Organizzative; Presidente del Collegio dei Revisori.**

Alle ore 19.20 è sciolta la seduta.

Sant'Elia Fiumerapido, 19/04/2017

Il Presidente  
(Prof. Giuseppe Russo)



## AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI

## AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SISTEMA DI PESATURA

CRITERI DI PESATURA APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N. 38/2017

## Area 1

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	Risorse umane gestite – da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	6
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	8
		Oltre 30	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	4
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
	Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Elevata	10	
		Media	4	
		Significativa	6	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Rilevante	8	8
		Elevata	10	
Media		4	4	

<b>Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire</b>	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	9
Rilevante		12		
		Elevata	15	

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	
----------	--------------------------	-------------	-------	--

<b>Posizione funzionale dell'unità organizzativa</b>	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

<b>Competenza professionale</b>	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	

		Elevata	15	
--	--	---------	----	--

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE**

**78**

**Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa**

**COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 135 PUNTI -**

**FORMULA DI APPLICAZIONE**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

**Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 12.911,42**

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:  $135 : 12.911,42 * X$

dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile. **max 135**

Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile € **7.459,93**

**AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SISTEMA DI PESATURA**

CRITERI DI PESATURA APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N. 38/2017

Area N. 2

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	Risorse umane gestite – da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 3 unità	4	4
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	10
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	10
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4		
	Significativa	6	6	
	Rilevante	8		
	Elevata	10		

<b>Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire</b>	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	15

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	
----------	--------------------------	-------------	-------	--

<b>Posizione funzionale dell'unità organizzativa</b>	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	12

<b>Competenza professionale</b>	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per coprire ruolo ed alla frequenza di	Media	6	
		Significativa	9	

Competenza professionale	Copertura ruolo ed una frequenza di aggiornamento necessaria	Rilevante	12	
		Elevata	15	15

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE**

**108**

**Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa**

**COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 135 PUNTI -**

**FORMULA DI APPLICAZIONE**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

**Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 12.911,42**

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa: **135 : 12.911,42 \* X**

dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile. **max 135**

Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile € **10.329,14**

## AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SISTEMA DI PESATURA

CRITERI DI PESATURA APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N. 38/2017

Area 3

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	Risorse umane gestite – da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 3 unità	4	4
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	6
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	4
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	8
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4		
	Significativa	6		
	Rilevante	8		
	Elevata	10	10	

<b>Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire</b>	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	12
		Elevata	15	

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	
----------	--------------------------	-------------	-------	--

<b>Posizione funzionale dell'unità organizzativa</b>	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	12
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	12
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE**

**96**

**Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa**

**COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 135 PUNTI -**

**FORMULA DI APPLICAZIONE**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

**Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 12.911,42**

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:

$$135 : 12.911,42 * X$$

dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile.

**max 135**

Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile

€ **9.181,45**



<b>AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SISTEMA DI PESATURA</b>
---

CRITERI DI PESATURA APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N. 38/2017
---

Area 4
--------

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	Risorse umane gestite – da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	6
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	10
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	10
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4		
	Significativa	6	6	
	Rilevante	8		
	Elevata	10		

<b>Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire</b>	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	
----------	--------------------------	-------------	-------	--

<b>Posizione funzionale dell'unità organizzativa</b>	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE**

**82**

**Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa**

**COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 135 PUNTI -**

**FORMULA DI APPLICAZIONE**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

**Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 12.911,42**

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:

$$135 : 12.911,42 * X$$

dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile.

**max 135**

Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile

€

**7.842,49**

**AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SISTEMA DI PESATURA**

CRITERI DI PESATURA APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N. 38/2017

## Area 5

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	Risorse umane gestite – da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	6
		Da 6 a 9 unità	8	
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	10
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	10
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

<b>Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire</b>	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	
----------	--------------------------	-------------	-------	--

<b>Posizione funzionale dell'unità organizzativa</b>	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

<b>Competenza professionale</b>	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Media	6	6
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

<b>Responsabilità gestionali</b>	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE**

**68**

**Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa**

**COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 135 PUNTI -**

**FORMULA DI APPLICAZIONE**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

**Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 12.911,42**

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa: **135 : 12.911,42 \* X**

dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile. **max 135**

Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile € **6.503,53**

Vigilanza

## AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - SISTEMA DI PESATURA

CRITERI DI PESATURA APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N. 38/2017

Area 6

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Risorse umane gestite – da valutarsi in base al numero dei dipendenti assegnati e gestiti direttamente. Esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte	Fino a 3 unità	4	
		Da 4 a 5 unità	6	
		Da 6 a 9 unità	8	8
		oltre 9 unità	10	
	Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su PEG. È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG	Fino a 10	4	4
		Fino a 15	6	
		Fino a 30	8	
		Oltre 30	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG. È data dalla somma delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O. (entrata e spesa)	Fino a 350.000	4	4
		Fino a 800.000	6	
		Fino a 1.200.000	8	
		Oltre 1.200.000	10	
	Complessità organizzativa della struttura gestita da valutarsi in base al numero, alla diversità ed alla complessità dei servizi gestiti	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Tipologia dei processi – da valutarsi in base al livello di standardizzazione ed in base al livello di programmazione dei processi gestiti dalla P.O.	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico ed organizzativo)	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

Intensità delle relazioni e complessità dei rapporti da gestire	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni interne con gli altri servizi	Media	4	
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	10
	Da valutarsi in base all'intensità delle relazioni con soggetti istituzionali, produttivi, sociali esterni ovvero con l'utenza	Media	6	
		Significativa	9	
		Rilevante	12	
		Elevata	15	15

Criteria	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	
----------	--------------------------	-------------	-------	--

Posizione funzionale dell'unità organizzativa	Da valutare in base alla collocazione nella struttura (hanno maggior peso le strutture che hanno rapporti diretti con Sindaco, Segretario e componenti organi collegiali)	Media	6	
		Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

		Media	6	
--	--	-------	---	--

Competenza professionale	Da valutarsi in base all'esperienza richiesta per copertura ruolo ed alla frequenza di aggiornamento necessaria	Significativa	9	9
		Rilevante	12	
		Elevata	15	

Responsabilità gestionali	Da valutare in rapporto al grado di responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Media	4	
		Significativa	6	6
		Rilevante	8	
		Elevata	10	
	Da valutare in base alla quantità dei provvedimenti dirigenziali direttamente adottati nell'anno precedente a quello di valutazione	Media	4	4
		Significativa	6	
		Rilevante	8	
		Elevata	10	

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE**

**87**

**Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa**

**COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 135 PUNTI -**

**FORMULA DI APPLICAZIONE**

Coefficiente economico di posizione raggiunto dalla Posizione Organizzativa considerata:

**Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile € 12.911,42**

Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa: **135 : 12.911,42 \* X**

dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile. **max 135**

Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile € **8.320,69**