

ALLEGATO A al Regolamento sui criteri per la gestione delle P.O. - "SISTEMA DI GRADUAZIONE"

Elementi di Valutazione	Pu nt eg gi ma ssi mi	Intervallo di attribuzione	Descrizione attribuzione Valori (range di attribuzione)						Punte ggio attrib uito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE									
A1	Quantità e qualità delle funzioni direttamente gestite <i>Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di linee e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione.</i>	10	Da 2 a 10	<i>Coordinamento di un numero limitato di processi caratterizzati da una discreta complessità e prevalentemente omogenei</i>	<i>Coordinamento di un numero elevato di processi caratterizzati da una discreta complessità e prevalentemente omogenei</i>	<i>Coordinamento di un numero elevato di processi omogenei caratterizzati da una discreta complessità e su un limitato numero di processi di natura eterogenea di media complessità con ampie spere di interpretazione</i>	<i>Coordinamento di un numero elevato di processi omogenei caratterizzati da una discreta complessità e su un medio numero di processi di natura eterogenea di media complessità con ampie spere di interpretazione</i>	<i>Coordinamento di un numero elevato di processi di natura eterogenea con medie e ampie sfere di interpretazione</i>	
				2	4	6	8	10	
A2	Complessità dei processi gestionali di competenza <i>Evidenzia la rilevanza e la complessità della gestione di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati e gestiti. Gli atti a valenza strategica sono di norma i seguenti: DUP - Bilancio di previsione e rendiconto - Programmazione del fabbisogno del personale - Programmazione triennale e annuale dei LL.PP. - Atti di pianificazione urbanistica e territoriale - Piano di protezione civile - PSZ – Statuto</i>	6	Da 2 a 6	<i>Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente</i>	<i>Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'ente</i>	<i>È responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente</i>			
				2	4	6			

ALLEGATO A al Regolamento sui criteri per la gestione delle P.O. - “SISTEMA DI GRADUAZIONE”

A3	Quantità e qualità delle risorse umane assegnate <i>Esprime il “peso” obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate (in assenza di personale assegnato il punteggio attribuibile sarà pari a 1)</i>	5	Da 1 a 5	Fino a 2 dipendenti di qualsiasi categoria	da 3 e fino a 4 dipendenti di qualsiasi categoria	5 e fino a 6 dipendenti di qualsiasi categoria			
				1	3	5			
A4	Frequenza dei contatti con l’utenza esterna/interna e relativa complessità e criticità relazionale <i>Esprime il grado d’incidenza dei compiti di relazione con l’utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni ed delle caratteristiche dell’utenza medesima</i>	8	Da 2 a 8	Relazioni prevalentemente interne all’Ente	Relazioni interne all’ente e con pochi soggetti esterni (enti, istituzioni, cittadini, ecc.). I rapporti con soggetti esterni si basano su procedure consolidate e con frequenza predeterminata	Relazioni interne ed esterne all’Ente (enti, istituzioni, cittadini, ecc.). I rapporti con i soggetti esterni sono numerosi ma si basano su procedure consolidate e con frequenza predeterminata	Relazioni interne ed esterne all’Ente (enti, istituzioni, cittadini, ecc.). I rapporti con i soggetti esterni sono numerosi e si basano su procedure che richiedono una gestione flessibile non determinabile		
				2	4	6	8		
A5	Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie <i>Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l’assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l’esigenza di cognizioni interdisciplinari</i>	10	Da 2 a 10	Grado di specializzazione media	Grado di specializzazione significativa e cognizioni multidisciplinari media	Grado di specializzazione più che significativa e cognizioni multidisciplinari media	Grado di specializzazione rilevante e cognizioni multidisciplinari significativa	Grado di specializzazione e elevata e cognizioni multidisciplinari rilevante	
				2	4	6	8	10	

ALLEGATO A al Regolamento sui criteri per la gestione delle P.O. - “SISTEMA DI GRADUAZIONE”

A6	Attività di gruppo <i>Esprime il livello di attività di gruppo in cui la posizione opera per le finalità proprie della posizione</i>	4	Da 1 a 4	<i>La posizione opera in presenza di un attività di gruppo di bassa rilevanza</i>	<i>a posizione opera in presenza di un attività di gruppo di media rilevanza</i>	<i>La posizione opera in presenza di un attività di gruppo di alta rilevanza</i>	<i>La posizione opera in presenza di un attività di gruppo di altissima rilevanza</i>		
				1	2	3	4		
A7	Livello di strategicità tecnico-funzionale della posizione	7	Da 3 a 7	<i>La posizione opera in un contesto di bassa rilevanza strategica</i>	<i>La posizione opera in un contesto di media rilevanza strategica</i>	<i>La posizione opera in un contesto di significativo in relazione alla rilevanza strategica</i>	<i>La posizione opera in un contesto di rilevante in relazione alla rilevanza strategica</i>	<i>La posizione opera in un contesto di elevato in relazione alla rilevanza strategica</i>	
				3	4	5	6	7	
				50					

ALLEGATO A al Regolamento sui criteri per la gestione delle P.O. - "SISTEMA DI GRADUAZIONE"

Elementi di Valutazione		Punteggi massimi	Intervallo di attribuzione	Descrizione attribuzione Valori (range di attribuzione)					Punteggio attribuito
RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI									
B1	Responsabilità verso l'esterno <i>Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.).</i>	6	Da 3 a 6	<i>Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di media dimensione organizzativa e bassa complessità gestionale</i>	<i>Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di significativa dimensione organizzativa e media complessità gestionale</i>	<i>Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di rilevante dimensione organizzativa e significativa complessità gestionale</i>	<i>Relazioni intrattenute all'esterno dell'ente di elevata dimensione organizzativa e rilevante complessità gestionale</i>		
				3	4	5	6		
B2	Responsabilità verso l'interno <i>Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)</i>	6	Da 3 a 6	<i>Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di media dimensione organizzativa e bassa complessità gestionale</i>	<i>Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di significativa dimensione organizzativa e media complessità gestionale</i>	<i>Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di rilevante dimensione organizzativa e significativa complessità gestionale</i>	<i>Relazioni intrattenute all'interno dell'ente di elevata dimensione organizzativa e rilevante complessità gestionale</i>		
				3	4	5	6		

ALLEGATO A al Regolamento sui criteri per la gestione delle P.O. - "SISTEMA DI GRADUAZIONE"

B3	Esposizione a responsabilità correlate al Piano anticorruzione e trasparenza <i>Esprime il livello di responsabilità della posizione in relazione alle disposizioni normative relative alla prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	12	Da 2 a 12	<i>Responsabile di procedimenti con basso impatto in ambito corruzione e trasparenza</i>	<i>Responsabile di procedimenti con medio impatto in ambito corruzione e trasparenza</i>	<i>Responsabile di procedimenti con medio-alto impatto in ambito corruzione e trasparenza</i>	<i>Responsabile di procedimenti con alto impatto in ambito corruzione e trasparenza</i>	<i>Responsabile di procedimenti con altissimo impatto in ambito corruzione e trasparenza</i>	
				2	4	6	8	12	
B4	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale <i>Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione</i>	6	Da 2 a 6	<i>La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale</i>	<i>La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale</i>	<i>La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono una ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale</i>			
				2	4	6			
B5	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite <i>Esprime lo spessore economico delle attività di spesa e di entrata svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale</i>	10	Da 2 a 10	<i>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 200.000,00)</i>	<i>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 400.000,00)</i>	<i>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 600.000,00)</i>	<i>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 800.000,00)</i>	<i>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti oltre € 1.000.000,00)</i>	
				2	4	6	8	10	

ALLEGATO A al Regolamento sui criteri per la gestione delle P.O. - "SISTEMA DI GRADUAZIONE"

B6	Responsabilità derivante delle attività realizzate <i>Esprime il livello di responsabilità espressa dalla posizione in funzione della strategicità delle attività assegnate e gestite</i>	10	Da 2 a 10	<i>La posizione opera in un sistema di attività consolidate e non soggette, di norma, a variazioni</i>	<i>La posizione opera in un sistema di attività consolidate soggette, di norma, a poche variazioni che non determinano interventi di riorganizzazione interna</i>	<i>La posizione opera in un sistema di attività consolidate soggette, di norma, ad alcune variazioni che determinano variazioni organizzative interne di media complessità</i>	<i>La posizione opera in un sistema di attività consolidate e su alcuni progetti strategici dell'Amministrazione rinvenienti anche dalla programma di mandato e dal DUP</i>	<i>La posizione opera in un sistema di attività consolidate e su molti progetti strategici dell'Amministrazione rinvenienti anche dalla programma di mandato e dal DUP</i>	
				2	4	6	8	10	
		50							

SVILUPPO

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN BASE AL VALORE PUNTO	PUNTEGGIO CONSEGUITO A	FONDO DISPONIBILE	VALORE BASE ATTRIBUITO	FONDO NETTO DISPONIBILE C	VALORE PUNTO D = (C/A punteggio totale)	PUNTEGGIO CONSEGUITO E = (DxA singola P.O. + quota base)	
POSIZIONE A							
POSIZIONE B							
POSIZIONE C							
TOTALE PUNTEGGIO							