



PROVINCIA DI PARMA

SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO E DI
GESTIONE - STATISTICA

Responsabile : ALFIERI RITA

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

n. 1498 del 10/12/2020

Oggetto: MODIFICA DEI CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI
AGLI ARTT. 13 -14 -15 DEL CCNL 21/5/2018 APPROVATI CON DETERMINA N°394 DEL 17 APRILE 2019

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- con Determina dirigenziale n°394 del 17 aprile 2019 è stata approvata la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;
- con delibera di Consiglio Provinciale n° 36 del 12 novembre 2020, sono stati approvati, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. a), del D.Lgs 18 agosto 2000, n°267, i criteri generali per la modifica dello dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi in modo che siano perseguite, in particolare, le seguenti finalità:
 - a) la realizzazione di un assetto dei servizi funzionale (non solo all'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica) all'adeguamento dell'Ente alle innovazioni normative citate nelle premesse e alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione;
 - b) il miglioramento delle prestazioni e dei servizi nell'interesse dei cittadini/clienti;
 - c) la migliore utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane, favorendo, per quanto possibile, l'omogeneizzazione delle attività, e l'apporto di nuovi innesti;
 - d) il miglioramento della comunicazione interna;

e) la capacità di innovazione e la competitività dell'organizzazione, anche al fine di mettere i risultati a disposizione dei Comuni del territorio (Provincia “Casa dei Comuni”);

f) l’incentivazione, compatibilmente con la valutazione delle esigenze di servizio, degli incarichi ex art.53 del TU 165/2001 e ss.mm.ii., ai fini di effettuare piccoli interventi di supporto ai Comuni o ad altre istituzioni (es. istituti scolastici) del territorio;

g) la logistica degli uffici consequenziale alla nuova organizzazione del lavoro in forma “agile” e alla riorganizzazione avviata col presente atto;

- con Decreto del Presidente n° 230 del 17 novembre 2020 è stata approvata la revisione dell’organigramma generale dell’Ente;
- con Decreto del Presidente n° 265 del 10 dicembre 2020 è stato approvato il nuovo Regolamento per l’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Considerato che :

- nello scorso triennio (2017-2019) il bilancio della Provincia di Parma ha avuto un volume complessivo pressoché stabile, e la media del totale delle spese impegnate risultante dai consuntivi ammonta a 63,36 MLN €.

All’interno di questo volume di spesa gli investimenti hanno tuttavia avuto un costante incremento passando dai 7,28 mln impegnati del 2017 ai 16,63 MLN del 2019, attestandosi su una media di 12,01 MLN. Questa evoluzione è dovuta all’ orientamento del Governo centrale di riassegnare alle Province le risorse necessarie al mantenimento del proprio patrimonio e delle proprie infrastrutture. Il fenomeno diventa più evidente nell’evoluzione che ha avuto il bilancio di Previsione 2020-22. Il volume delle spese del bilancio di previsione 2020-22 ammonta a 106,76 MLN di cui 52,87 mln di spese per investimenti;

- che il Presidente, in data 17 novembre 2020, prot. 27218,ha emanato una linea guida per la revisione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative ai fini di adeguarla alle mutate dimensioni del bilancio triennale;

Ritenuto di dovere procedere alla ridefinizione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative in ragione–delle motivazioni sopra descritte;

Vista la bozza di modifica dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, che prevede:

- 1) a pag. 1 della metodologia la dicitura “risultante dal bilancio 2019-2020-2021”, viene sostituita con la seguente: “ risultante dal bilancio triennale più aggiornato (alla data della pesatura)”;

2) a pag. 2 della metodologia, per l'indicatore RESPONSABILITA' DI BUDGET (punteggio massimo 10 punti), la scala di attribuzione del punteggio sulla base della percentuale di risorse economiche gestite è sostituita con la seguente:

Range	Punti
Da 0,01% A 2,99%	1,00
Da 3,00% A 5,99%	2,50
Da 6,00% A 10,99%	5,00
Da 11,00% A 15,99%	7,50
Da 16%	10,00

3) a pag. 6 della metodologia, la scala di collegamento dei valori retributivi con le fasce di punteggio conseguiti a seguito della pesatura, è sostituita con la seguente:

Da 60	a 64,99	€ 5.000,00
Da 65	a 69,99	€ 6.100,00
Da 70	a 74,99	€ 7.100,00
Da 75	a 79,99	€ 8.100,00
Da 80	a 84,99	€ 9.100,00
Da 85	a 89,99	€ 10.100,00
Da 90	a 94,99	€ 11.100,00
Da 95	a 99,99	€ 12.100,00
Da 100	a 109,99	€ 13.100,00
Da 110	a 119,99	€ 14.100,00

Da 120	a 129,99	€ 15.100,00
Da 130	a 140	€ 16.000,00

Considerato:

- che la bozza dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, elaborata dal Segretario generale, è stata condivisa con i Dirigenti, i quali hanno espresso parere favorevole;

Dato atto:

- che in data 16/11/2020 , con nota prot. n° 26974, sono stati inviati alle OO.SS e alle RSU i suddetti criteri per la graduazione delle posizioni organizzative;
- che in data 17 e 30 novembre 2020 si sono svolti le videoconferenze di confronto, ed è stato firmato il verbale conclusivo di confronto;

Visti altresì:

- L'art. 107 del D.L.vo 267/2000 e ss.mm.ii;
- L'art. 39 dello Statuto e l'art. 21, comma 1, del vigente Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Sentita la Conferenza dei Dirigenti;

DETERMINA

1) di prendere atto del verbale dell'incontro conclusivo del confronto con le OO.SS., che, pur non materialmente allegato al presente atto, ne fa parte integrante e sostanziale;

2) di modificare i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative approvati con Determina dirigenziale n°394 del 17 aprile 2019 nel seguente modo:

1. a pag. 1 della metodologia la dicitura "risultante dal bilancio 2019-2020-2021", viene sostituita con la seguente: "risultante dal bilancio triennale più aggiornato (alla data della pesatura)";
2. a pag.2 della metodologia, per l'indicatore RESPONSABILITA' DI BUDGET (punteggio massimo 10 punti), la scala di attribuzione del punteggio sulla base della percentuale di risorse economiche gestite è sostituita con la seguente:

Range	Punti
Da 0,01% A 2,99%	1,00
Da 3,00% A 5,99%	2,50

Da 6,00% A 10,99%	5,00
Da 11,00% A 15,99%	7,50
Da 16%	10,00

3. b) a pag .6 della metodologia, la scala di collegamento dei valori retributivi con le fasce di punteggio conseguiti a seguito della pesatura, è sostituita con la seguente:

Da 60	a 64,99	€ 5.000,00
Da 65	a 69,99	€ 6.100,00
Da 70	a 74,99	€ 7.100,00
Da 75	a 79,99	€ 8.100,00
Da 80	a 84,99	€ 9.100,00
Da 85	a 89,99	€ 10.100,00
Da 90	a 94,99	€ 11.100,00
Da 95	a 99,99	€ 12.100,00
Da 100	a 109,99	€ 13.100,00
Da 110	a 119,99	€ 14.100,00
Da 120	a 129,99	€ 15.100,00
Da 130	a 140	€ 16.000,00

3) di allegare il testo della metodologia come risultante dalle modifiche approvate col presente atto (Allegato 1);

4) di modificare conseguentemente la scheda da compilarsi da parte dei dirigenti che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (Allegato n.2);

5) di pubblicare il presente atto sul sito web della Provincia e sulla Intranet;

6) di comunicare il presente atto al Nucleo di Valutazione.

Sottoscritta dal Responsabile
(ALFIERI RITA)
con firma digitale



OGGETTO: criteri per la graduazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13-14-15 del Ccnl 21/5/2018 - testo coordinato e integrato approvato con determina n.394 del 17/4/2019 e modificato con determina n.

Le disposizioni del nuovo CCNL (come già il precedente) prevedono (art. 13) l'istituzione dell'Area delle posizioni organizzative con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

L'art. 15, comma 2 dello stesso CCNL, inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità), sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, quale la Provincia, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Da ciò discende l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

La presente metodologia si fonda sull'attribuzione, ad ogni singola posizione, di punteggi che riguardano, nel complesso, tutti i fattori tipici della direzione, cioè quelli che ne giustificano l'istituzione.

Poiché il valore massimo di una posizione può essere fissato in 16.000 €, il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala centosessantesimale e ogni sub-indicatore, su scala decimale.

I fattori tipici della direzione sono i seguenti:

1) RESPONSABILITA' DI BUDGET (Punteggio max. 10)

Rilevanza delle risorse finanziarie gestite (budget), in relazione al Peg dell'entè

Significatività del criterio:

- il livello del budget gestito è un indicatore della complessità delle funzioni gestite e della responsabilità connessa al loro esercizio;
- si terrà conto della responsabilità nella gestione delle risorse finanziarie, rappresentata dall'entità media del budget (entrate+spese) risultante dal bilancio triennale più aggiornato (alla data della pesatura), rispetto al dato complessivo dei budget assegnati alle P.O. (in tale valore non sarà ricompresa l'entità dell'anticipazione di tesoreria e del contributo alla finanza pubblica)

Punteggi da assegnare sulla base della percentuale di risorse economiche gestite

Da	a	punti
0,01%	2,99%	1,00
3,00%	5,99%	2,50
6,00%	10,99%	5,00
11,00%	15,99%	7,50
Da 16,00%		10,00

2) Personale diretto da ciascuna posizione. (Punteggio max. 10)

Significatività del criterio:

- si considera come indicatore di complessità della struttura il numero di personale diretto;
- il valore è rappresentato dal numero dei dipendenti assegnati alle p.o.;
- si prenderà in considerazione tutto il personale dipendente a tempo determinato e indeterminato sia a tempo pieno che part-time;
- per il personale che viene utilizzato da più servizi e da più titolari di posizione l'assegnazione avviene in base al criterio di prevalenza.

Punteggi da assegnare sulla base della numero di risorse di personale gestite

Criteri	Punti
Oltre 35	10
Da 10 a 35	7,5
Da 6 a 9	5
Fino a 5	2,5

3) Rilevanza per l'organizzazione interna

Il criterio: misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di trasversalità dei compiti rispetto alle restanti posizioni.

In tale criterio viene valutato anche il numero di uffici coinvolti per portare a termine il procedimento o il compito assegnato e il grado di complessità del rapporto con gli altri uffici. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la relazione con un altro ufficio è considerata a basso contenuto di complessità quando si realizza con un veloce (nel tempo) e semplice (rispetto al modo di raccolta, di routine) scambio di informazioni/servizi/utilità; quando, in altre parole, le esigenze di coordinamento sono limitate e soddisfatte facilmente. Viceversa la relazione è considerata ad alta complessità se per ottenere le informazioni/servizi/utilità è necessaria un'attività istruttoria preliminare e/o un processo di negoziazione e contrattazione delle modalità per raggiungere gli obiettivi; in altre parole, quando sono indispensabili criteri e azioni di coordinamento per rendere efficaci le attività. La numerosità delle relazioni con altri uffici non è valutata in termini assoluti ma in rapporto al numero di relazioni delle altre posizioni organizzative;
- per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come dalla tabella sotto riportata:

Punteggi da assegnare sulla base delle relazioni interne e il grado di complessità

Criteri	Punti
Alta complessità e relazioni numerose	10
Alta complessità e relazioni non numerose	7,5
Bassa complessità e relazioni numerose	5
Bassa complessità e poche relazioni	2,5

4) Rilevanza e complessità delle relazioni esterne con altre istituzioni con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'ente. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo;
- fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate e la loro complessità tecnica;
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base delle relazioni esterne e il grado di complessità

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	7,5
Media	5
Limitata	2,5

5) Rilevanza delle attività di erogazione diretta verso i cittadini. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- il criterio tende a premiare la rilevanza delle funzioni di line in quanto impegnate nella erogazione diretta dei servizi;
- alla valutazione conseguita corrisponderà il punteggio indicato nella tabella sotto riportata.

Punteggi da assegnare sulla base della rilevanza delle funzioni di line

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	6
Media	3
Limitata	1

6) Livello di discrezionalità richiesta per lo svolgimento dei compiti rispetto a prescrizioni legislative, regolamenti e direttive dell'Amministrazione. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- considera come rilevante il grado di autonomia decisionale rispetto alla definizione dei compiti e tende ad individuare la rilevanza del grado di routinarietà rispetto alle eccezioni nell'espletamento dei compiti assegnati; maggiore routinarietà definisce compiti meno complessi;
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base della rilevanza del grado di discrezionalità

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	6
Media	3
Limitata	1

7) Dimensione del SAPERE connesso alla posizione: competenze specialistiche necessarie per gestire la struttura.

(Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

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

Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come dalla tabella sotto riportata.

Punteggi da assegnare sulla base della rilevanza del grado di specializzazione e multidisciplinarietà

Criteri	Punti
Alta specializzazione e cognizioni di tipo multi-disciplinari	10
Alta specializzazione e cognizioni a basso livello di multidisciplinarietà	7,5
Bassa specializzazione e alte cognizioni di carattere multidisciplinare	5
Bassa specializzazione e cognizioni a basso livello di multidisciplinarietà	2,5

8) Rilevanza dell'attività di progettualità (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che necessitano di essere svolte attraverso gruppi di lavoro;
- si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base dei compiti di progetto

Criteri	Punti
Molto elevata	10
Elevata	6
Media	3
Limitata	1

9) Mutamenti nella dinamica dei bisogni e della domanda. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la variazione della domanda porta una variazione nel livello qualitativo e/o quantitativo e nella tipologia dei servizi da offrire;
- alla valutazione conseguita corrisponderà il punteggio indicato nella tabella sotto riportata

Punteggi da assegnare sulla base della dinamica dei compiti di direzione

Criteri	Punti
Struttura soggetta a continui e/o comunque complessi mutamenti nella domanda e nei bisogni degli utenti (o nei problemi da affrontare)	10
Struttura soggetta a cambiamenti di rilievo che rendono complessa la gestione dei servizi	6
Struttura soggetta a limiti o scarsi cambiamenti nella domanda e nei bisogni	3
Struttura non soggetta a cambiamenti nella domanda o nei bisogni	1

10) Frequenza dei mutamenti normativi. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- la variazione sostanziale delle normative di riferimento implica sia una costante attenzione all'aggiornamento delle competenze, che la tempestività delle azioni di riorganizzazione dei compiti e delle modalità gestionali;
- la valutazione ottenuta darà luogo al punteggio riportato nella tabella sottostante.

Punteggi da assegnare sulla base della frequenza dei mutamenti normativi

Criteri	Punti
Cambiamento rilevante della normativa con necessità di profondo aggiornamento delle competenze	10
Cambiamenti rilevanti della normativa gestibili con le stesse competenze	6
Cambiamenti limitati di norme in un ambito di sostanziale non mutamento dell'assetto istituzionale	3
Relativa costanza delle norme in un ambito di sostanziale non mutamento dell'assetto istituzionale	1

11) RESPONSABILITA' VERSO L'INTERNO E/O VERSO L'ESTERNO

Significatività del criterio: prescindendo dalla responsabilità penale e disciplinare, che riguarda la totalità dei dipendenti, il criterio valorizza i tipi di responsabilità a cui i dipendenti sono maggiormente esposti in relazione ai servizi gestiti e alla loro natura pubblica. Si fa particolare riferimento alla presenza di responsabilità collegata alle principali azioni assegnate alla posizione. (Punteggio max 10)

Significatività del criterio:

- il criterio tende a valutare la presenza di fattori che rendono rilevante la responsabilità verso l'interno o verso l'esterno;
- alla valutazione conseguita corrisponderà il punteggio indicato nella tabella sotto riportata.

Punteggi da assegnare sulla base della responsabilità civile e contabile collegata alle azioni

Criteri	Punti
Molto elevate	10
Elevate	6
Medie	3
Limitate	1

12) Intensità delle deleghe dirigenziali

Significatività del criterio: poiché le deleghe dirigenziali riguardano in via prioritaria la gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, verranno attribuiti, con criterio proporzionale, massimo 10 punti in proporzione alla somma dei punteggi ottenuti nei criteri 1) e 2).

L'attribuzione del punteggio è piena in caso di totale assegnazione alla PO della gestione del budget e del personale relativo alla posizione medesima, e verrà proporzionalmente ridotto in caso di minori assegnazioni. L'entità delle deleghe dovrà risultare dal provvedimento di assegnazione delle medesime.

13) Servizi a favore dei Comuni

Il percorso di ripristino del valore istituzionale delle Province comprende la possibilità di attivare servizi che potrebbero essere svolti a favore dei Comuni, elemento che viene sempre più promosso come "core business" della nuova Provincia.

Significatività del criterio: peso attribuibile ai servizi aggiuntivi erogati dall'Ente a favore dei Comuni, intendendosi per servizi non semplici attività di supporto ai Comuni, ma l'erogazione di uno o più servizi all'interno dei possibili erogabili: in via esemplificativa e non esaustiva:

servizio di RSPP

- servizio di comunicazione- stampa
- servizio di segreteria
- servizio di anticorruzione
- ufficio progettazione
- formazione associata
- servizio di verifica sismica dei progetti di edilizia privata
- servizio di progettazione per predisposizione di studi di fattibilità e di progetti di competenza dei Comuni con particolare riguardo alle opere di difesa del suolo, alle opere stradali e all'edilizia scolastica;
- servizio per il vincolo idrogeologico
- servizio di supporto in materia\ufficio di protezione civile
- SUA
- concorsi unici
- ufficio paghe
- servizio pianificazione e attuazione progetti europei
- servizio informatico
- servizio statistica
- ecc.

Il peso massimo attribuibile a tale criterio è di 40 punti, cui è ricollegabile l'aumento della retribuzione di posizione già posseduta fino a raggiungere 16.000€.

La valutazione di questo criterio verrà effettuata, col parere del Nucleo di valutazione, sulla base della complessità del servizio gestito e del numero di Comuni per cui viene organizzato il servizio associato.

FASCE DI PUNTEGGI E VALORI RETRIBUTIVI

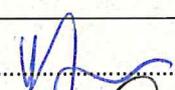
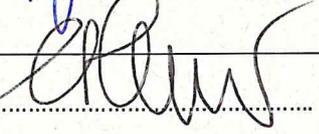
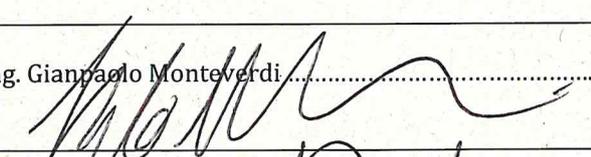
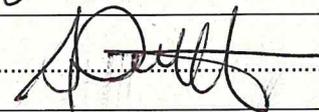
La somma di tutti i punteggi conseguiti in ognuno dei criteri di pesatura darà luogo ad un punteggio complessivo, compreso in una delle fasce di punteggi sottostanti, cui vengono ricollegate le seguenti misure di retribuzione di posizione:

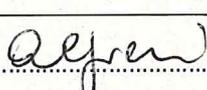
FASCE RETRIBUTIVE		
Da 60*	a 64,99	€ 5.000,00
Da 65	a 69,99	€ 6.100,00
Da 70	a 74,99	€ 7.100,00
Da 75	a 79,99	€ 8.100,00
Da 80	a 84,99	€ 9.100,00
Da 85	a 89,99	€ 10.100,00
Da 90	a 94,99	€ 11.100,00
Da 95	a 99,99	€ 12.100,00
Da 100	a 109,99	€ 13.100,00
Da 110	a 119,99	€ 14.100,00
Da 120	a 129,99	€ 15.100,00
Da 130	a 140	€ 16.000,00

*Inferiore a 60 : non ci sono i presupposti per attribuire la posizione organizzativa

Una volta effettuata la pesatura e definiti gli importi teoricamente attribuibili, i medesimi verranno riproporzionati sulla base:

- della somma complessivamente disponibile per retribuzioni di posizione, in applicazione dell'art.15, comma 4° del CCNL 21/5/2018
- della somma complessivamente disponibile in applicazione dell'art.67,1° comma, seconda frase, del CCNL 21/5/2018

I DIRIGENTI
Dott. Ugo Giudice..... 
Dott. Iuri Menozzi 
Ing. Gianpiero Monteverdi..... 
Dott. Andrea Ruffini 

IL SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
Dott.ssa Rita Alfieri 

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI STRUTTURA
SCHEDA DI ANALISI DELLA POSIZIONE E DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE

SERVIZIO:	DIRIGENTE:
DENOMINAZIONE P.O.:	MOTIVAZIONE:

FUNZIONIGRAMMA (allegato)

1 RESPONSABILITA' DI BUDGET
--

Media del budget risultante dal bilancio triennale più aggiornato (alla data della pesatura) rapportata al dato complessivo dei budget assegnati alle P.O. – ad eccetto dell'anticipazione di tesoreria e del contributo alla finanza pubblica.

€.....budget della P.O.

€totale del bilancio

%

Range	Punti
Da 0,01% A 2,99%	1,00
Da 3,00% A 5,99%	2,50
Da 6,00% A 10,99%	5,00
Da 11,00% A 15,99%	7,50
Da 16%	10,00

<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">N. PERSONALE DIRETTO DA CIASCUNA POSIZIONE</p>	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">RILEVANZA PER L'ORGANIZZAZIONE INTERNA</p>		<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">RILEVANZA E COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI ESTERNE CON ALTRE ISTITUZIONI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA TECNICO-AMMINISTRATIVA DELL'ENTE</p>											
<p>N° (.....)</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Criteri</th> <th style="text-align: center;">Punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oltre 35</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> <tr> <td>Da 10 a 35</td> <td style="text-align: center;">7,5</td> </tr> <tr> <td>Da 6 a 9</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Fino a 5</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> </tr> </tbody> </table>	Criteri	Punti	Oltre 35	10	Da 10 a 35	7,5	Da 6 a 9	5	Fino a 5	2,5	Alta complessità e relazioni interne numerose	10	Molto elevata	10
	Criteri	Punti												
	Oltre 35	10												
	Da 10 a 35	7,5												
	Da 6 a 9	5												
Fino a 5	2,5													
Alta complessità e relazioni interne non numerose	7,5	Elevata	7,5											
Bassa complessità e relazioni interne numerose	5	Media	5											
Bassa complessità e poche relazioni interne	2,5	Limitata	2,5											

5 RILEVANZA DELLE ATTIVITA' DI EROGAZIONE DIRETTA VERSO I CITTADINI		6 LIVELLO DI DISCREZIONALITA' RICHIESTA PER LO SVOLGIMENTO DEI COMPITI RISPETTO A PRESCRIZIONI LEGISLATIVE, REGOLAMENTI E DIRETTIVE DELL'AMMINISTRAZIONE		7 DIMENSIONE DEL SAPERE CONNESSO ALLA POSIZIONE: COMPETENZE SPECIALISTICHE NECESSARIE PER GESTIRE LA STRUTTURA		8 RILEVANZA DELL'ATTIVITA' DI PROGETTUALITA'	
Molto elevata	10	Molto elevata	10	Alta specializzazione e cognizioni di tipo multi-disciplinari	10	Molto elevata	10
Elevata	6	Elevata	6	Alta specializzazione e cognizioni a basso livello di multidisciplinarietà	7,5	Elevata	6
Media	3	Media	3	Bassa specializzazione e alte cognizioni di carattere multidisciplinare	5	Media	3
Limitata	1	Limitata	1	Bassa specializzazione e cognizioni a basso livello di multidisciplinarietà	2,5	Limitata	1

9 MUTAMENTO NELLA DINAMICA DEI BISOGNI E DELLA DOMANDA		10 FREQUENZA DEI MUTAMENTI NORMATIVI		11 RESPONSABILITA' VERSO L'INTERNO E/O VERSO L'ESTERNO	
Struttura soggetta a continui e/o comunque complessi mutamenti nella domanda e nei bisogni degli utenti (o nei problemi da affrontare)	10	Cambiamento rilevante della normativa con necessità di profondo aggiornamento delle competenze	10	Molto Elevate	10
Struttura soggetta a cambiamenti di rilievo che rendono complessa la gestione dei servizi	6	Cambiamenti rilevanti della normativa gestibili con le stesse competenze	6	Elevate	6
Struttura soggetta a limiti o scarsi cambiamenti nella domanda e nei bisogni	3	Cambiamenti limitati di norme in un ambito di sostanziale non mutamento dell'assetto istituzionale	3	Medie	3
Struttura non soggetta a cambiamenti nella domanda o nei bisogni	1	Relativa costanza delle norme in un ambito di sostanziale non mutamento dell'assetto istituzionale	1	Limitate	1

12		13	
INTENSITA' DELLE DELEGHE DIRIGENZIALI		SERVIZI A FAVORE DEI COMUNI	
E' proporzionata al numero di personale gestito e alle risorse economiche (1 e 2)	Max 10	<p>Servizi aggiuntivi erogati dall'Ente a favore dei Comuni. Per servizi si intende non semplici attività di supporto ai Comuni, ma erogazione di un intero servizio all'interno dei possibili erogabili: in via esemplificativa e non esaustiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ servizio di RSPP, ▪ servizio di comunicazione- stampa, ▪ servizio di segreteria, ▪ servizio di anticorruzione, ▪ ufficio progettazione, ▪ formazione associata, ▪ servizio di verifica sismica dei progetti di edilizia privata, ▪ servizio di progettazione per predisposizione di studi di fattibilità e di progetti di competenza dei Comuni con particolare riguardo alle opere di difesa del suolo, alle opere stradali e all'edilizia scolastica; ▪ servizio vincolo idrogeologico; ▪ servizio di supporto in materia\ufficio di protezione civile; ▪ SUA, ▪ concorsi unici, ▪ ufficio paghe, ▪ servizio pianificazione e attuazione progetti europei, ▪ servizio informatico, ▪ servizio statistica, ▪ ecc. 	Max 40

TOTALE PUNTEGGIO	
-------------------------	--

FASCE RETRIBUTIVE		
Da 60*	a 64,99	€ 5.000,00
Da 65	a 69,99	€ 6.100,00
Da 70	a 74,99	€ 7.100,00
Da 75	a 79,99	€ 8.100,00
Da 80	a 84,99	€ 9.100,00
Da 85	a 89,99	€ 10.100,00
Da 90	a 94,99	€11.100,00
Da 95	a 99,99	€ 12.100,00
Da 100	a 109,99	€ 13.100,00
Da 110	a 119,99	€ 14.100,00
Da 120	a 129,99	€ 15.100,00
Da 130	a 140	€ 16.000,00

Data _____

IL DIRIGENTE _____