



COMUNE DI ACI CASTELLO

Città Metropolitana di Catania

oooooooooooooooooooo

REGOLAMENTO COMUNALE DI ORGANIZZAZIONE PER LA MISURAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale del.....n.....)

UIC-FP

CISL/FP

INDICE

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 Strutture organizzative e posizioni di Elevata Qualificazione

Art. 3 - Disposizioni particolari sugli incarichi di E.Q.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di E.Q.

Art. 5 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 6 - Incarico e revoca della posizione di E.Q.

Art. 7 - Valutazione annuale

Art. 8 - Entrata in vigore

Art. 9 - Disposizioni finali

ALLEGATO

"A" SCHEDA DI PESATURA



Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto dagli artt. 17, 18, 19 e 21 del CCNL 2019-2021 e dagli artt. 15, 16 e 17 del CCNL 2022-2024.

2. Nel Comune di Aci Castello (CT), privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative di Elevata Qualificazione, i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello, appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.

Art. 2

Strutture organizzative e posizioni di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi relativi all'area delle Elevate Qualificazioni nelle quali il Comune risulta essere articolato sono conferiti con decreto del Sindaco, sentito il Segretario Generale, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto si tiene 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 di cui all'art. 15 del CCNL 2022/2024.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 2019/2021. L'organo competente alla valutazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione posizione e di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 2019/2021, da parte del dipendente titolare.

Art. 3

Disposizioni particolari sugli incarichi di E.Q.

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 15, co. 4, del CCNL 2022/2024, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area di Funzionari o di Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è esercitabile per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

2. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 1, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 17 del CCNL 2022/2024 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.09.2000.

Art. 4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale di E.Q.

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione di Elevata Qualificazione 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 vigente dei CCNL.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 22.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione determinata sulla base di criteri previsti dal presente regolamento, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

3. Nelle ipotesi considerate all'art. 3 (art. 15 comma 4 del CCNL 2022/2024) l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Il Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione dell'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (sulla base di quanto disposto dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e, comunque, previo incarico conferito con decreto del Sindaco), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Art. 5

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di Elevata Qualificazione è determinata in base della compilazione della scheda di pesatura di cui all'Allegato A) del presente regolamento.

2. La pesatura delle posizioni organizzative è proposta dal Segretario Generale e successivamente validata dal valutazione/OIV ed è effettuata nel rispetto degli indicatori sotto riportati:

CRITERI GENERALI		PUNTEGGIO MASSIMO TEORICO	PESO
A	COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	90	30%
B	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	90	30,00%
C	RESPONSABILITA'	120	40,00%
TOTALE		300	100%

CRITERI DI GRADUAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA Max punti 90	A.1) Rilevanza delle funzioni in relazione ai processi gestiti (Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla E.Q. in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite) max punti 30	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	15
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea	20
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenea	30
	A.2) Rilevanza strategica della posizione (Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono i seguenti: Bilancio di Previsione e Rendiconto, Documento unico di programmazione DUP, PIAO; Programmazione triennale OO.PP; Atti di pianificazione urbanistica e territoriale; Piano di protezione civile. Altri piani e/o progetti complessi specificatamente individuati nella programmazione dell'organo politico, anche con cadenza annuale. max punti 30	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente.	10
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'Ente.	20
		E' responsabile dell'istruttoria di atti strategici per l'Ente.	30
	A.3) Conoscenze Tecnico/Professionali necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (Esprime in termini di	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro ovvero mono-disciplinare con complessità specialistiche (giuridico, contabile, tecnico-	30

	conoscenze personali di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto) max punti 30	organizzativo) Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro (giuridico, contabile, tecnico-organizzativo) Cognizioni di tipo monodisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico-organizzativo)	20 10
Max punteggio attribuibile al criterio A)			90
B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA Max punti 90	B.1) Risorse umane (Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente) max punti 30	La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 5 unità)	10
		La posizione gestisce un numero modesto di risorse umane (fino a 15 unità)	20
		La posizione gestisce un numero elevato di risorse umane (oltre 15 unità)	30
	B.2) Risorse finanziarie (Definisce la quantità di risorse finanziarie (spese+entrate) di parte corrente direttamente gestite dalla posizione come assegnate da P.E.G.) max punti 15	La posizione gestisce un valore ~~limitato~~ di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate ~~correnti fino ad un massimo di € 500.000,00~~ inferiore al valore medio rilevabile dal bilancio di previsione approvato	10
		La posizione gestisce un valore di risorse finanziarie in termini di spesa ed entrate ~~correnti superiore ad € 500.000,00~~ superiore al valore medio rilevabile dal bilancio di previsione approvato	15
	B.3) Sistema delle relazioni (Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'Ente: Consiglio Comunale, Commissioni comunali, Sindaco, Giunta, Assessori, Segretario, Revisore di conti, Nucleo di valutazione/OIV, che all'esterno dell'Ente: Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), altri	La posizione opera entro un sistema di relazione interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti non sono numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	10
		La posizione opera entro un sistema di relazione interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	15
	La posizione opera entro un	20	

	Ministeri, Corte dei Conti, BDAP, Prefettura, Regione, Città Metropolitana, Commissioni tributarie, Organizzazioni sindacali, cittadini, società partecipate, istituti di credito, Tesoreria comunale, fornitori dell'ente, Tribunali, autorità giudiziarie, forze dell'ordine, Sovrintendenza, ecc....e soprattutto relazioni con i cittadini. max punti 30	sistema di relazione interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate, ma richiedono una gestione flessibile ad hoc	
		La posizione opera entro un sistema di relazione interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono raramente procedure consolidate, oltre a richiedere una gestione flessibile ad hoc	30
	B.4) Tipologia dei processi (Definisce il livello di standardizzazione e il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione) max punti 15	La posizione opera prevalentemente con processi: a) standardizzati o regolamentati b) programmabili c) non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10
		La posizione opera prevalentemente con processi: a) variabili b) non ripetitivi o univoci c) non programmabili d) sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	15
	Max punteggio attribuibile al criterio B)		90
C) RESPONSABILITA' Max 120 punti	C.1) Responsabilità derivante all'autonomia decisionale (Prende in esame i limiti ed i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione) max punti 20	La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale	5
		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	10
		La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono	20

		interpretazioni e consentono un'ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale	
	C.2) Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività (Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione) max punti 40	L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	30
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/speciastico/innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intera organizzazione amministrativa	40
	C.3) Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza (Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione) Max 20 punti	La posizione svolge attività od eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente	5
		La posizione svolge attività od eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno all'Ente solo su specifici settori del territorio.	10
		La posizione svolge attività od eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori del territorio ed è di costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini.	20
	C.4) Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla posizione organizzativa (Definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza	Alla posizione sono attribuite responsabilità (civile, contabile, amministrativa) rinvenienti solo dalla assunzione della funzione "direzionale"	20
		Alla posizione organizzativa sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da: attività finalizzate alla formulazione di	30

	strategica di adempimenti per la funzionalità globale	provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'Ente	
	Responsabilità dell'Ente) max punti 40	Funzioni assegnate alla posizione da particolari o specifiche norme di legge o regolamenti (es. Vice Segretario Generale, Delegato dal Datore Lavoro ex D.Lgs.n. 81/2008, Resp. Comunale di Protezione Civile, iscrizione ad Albi Professionali)	40
Max punteggio attribuibile al criterio C)			120

3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle E.Q. avviene tenendo conto delle fasce retributive sotto riportate:

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE	
VALORI	IMPORTO RETRIBUZIONE POSIZIONE E.Q.
Fino a punti 200	€ 14.600,00
Da punti 201 a punti 220	€ 16.100,00
Da punti 221 a punti 240	€ 17.600,00
Da punti 241 a punti 260	€ 19.000,00
Da punti 261 a punti 280	€ 20.500,00
Da punti 281 a punti 300	€ 22.000,00
In caso di incapienza del Fondo EQ, gli importi sopra determinati sono oggetto di riduzione proporzionale in ragione del valore complessivo del Fondo EQ, nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.	

4. La pesatura, elaborata secondo apposita scheda (Allegato A), è formulata dal Segretario Generale ed è notificata al Dirigente pro-tempore, il quale ha un termine di 10 giorni per eventuali osservazioni. Entro i successivi 10 giorni, il Segretario Generale, pronunciandosi sulle osservazioni in termini di accoglimento o non accoglimento con eventuali modifiche accolte, trasmette la pesatura al N.I.V./O.I.V. per la mera validazione (verifica della correttezza sull'applicazione dei criteri e parametri) che deve avvenire entro i successivi 10 giorni. La pesatura una volta validata, viene trasmessa al dirigente dell'Artea 1 per la predisposizione della proposta deliberativa da sottoporre alla Giunta Comunale. La Giunta Comunale, con apposito atto deliberativo aggiorna il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio. Le eventuali modifiche organizzative che comportino un apprezzabile modifica della pesatura teorica comportano una nuova pesatura della E.Q.

5. La graduazione della singola posizione organizzativa, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza nel tempo. Essa è determinata dalla valutazione/pesatura della "sedia vuota", non dalla valutazione della persona che la occupa.

6. La pesatura è sottoposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di Elevata Qualificazione.

Art. 6

Incarico e revoca della posizione di E.Q.

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione e della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni ad attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 4 e 5 del presente regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui allo stesso articolo 4, comma 5.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi di valutazione negativa della performance individuale.
5. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.
6. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data di revoca medesima, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della retribuzione posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 7

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di E.Q. sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione/OIV, in base ai criteri indicati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta dal titolare della E.Q. nello svolgimento delle attività gestionali svolte, è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 8

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione e sostituisce ogni altra regolamentazione in materia. La sua applicazione decorre secondo quanto previsto dal CCNL 2022/2024.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Il presente regolamento, acquisito il parere delle OO.SS. secondo il modello di relazione sindacale previsto dal CCNL vigente, è approvato con deliberazione della Giunta Comunale ed è pubblicato per 15 giorni all'albo pretorio on line del Comune ed in modo permanente nel link "Amministrazione Trasparente" - sotto sezione "Disposizioni generali", in attuazione agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

ALLEGATO A: SCHEDA DI PESATURA

COMUNE DI ACI CASTELLO (CT) – SEGRETERIA GENERALE SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE DI E.Q. RESPONSABILE AREA _____			
CRITERI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
A) COLLOCAZIONE STRUTTURA	RILEVANZA DELLE FUNZIONI	DA 5 A 30	
	RILEVANZA STRATEGICA DELLA E.Q.	DA 10 A 30	
	CONOSCENZE TECNICO PROF.LI	DA 10 A 30	
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE		MAX 90	
B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	RISORSE UMANE	DA 10 A 30	
	RISORSE FINANZIARIE	DA 10 A 15	
	SISTEMA DELLE RELAZIONI	DA 10 A 30	
	TIPOLOGIA DEI PROCESSI	DA 10 A 15	
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE		MAX 90	
C) RESPONSABILITA'	RESP.DERIVANTE DALL'AUTONOMIA DECISIONALE	DA 5 A 20	
	RESP. DERIVANTE DALLA TIPOLOGIA DELLE ATTIVITA'	DA 30 A 40	
	RESP. DERIVANTE DALLA TIPOLOGIA DI UTENZA	DA 5 A 20	
	RESP. DERIVANTE DALLA FUNZIONE ASSOLTA DALLA E.Q.	DA 20 A 40	
PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE		MAX 120	
PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO		MAX 300	

Data _____

Il Segretario Generale _____

Validazione:

Data _____ II N.I.V./O.I.V. _____

I. Il presente regolamento, adottato il giorno 20.12.2011, secondo il modello di relazione sindacale previsto dal CCNL vigente, è approvato con deliberazione della Giunta Comunale ed è pubblicato per 15 giorni all'atto presso la sede del Comune ed in modo permanente nel sito "Amministrazione Trasparente".
- sotto sezione "Disposizioni Generali", in attuazione agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

ALLEGATO A: SCHEDA DI PESTATURA

COMUNE DI ACI CASTELLO (CT) - SEGRETERIA COMUNALE		SCHEDA DI PESTATURA DELLA POSIZIONE DI		RESPONSABILE AREA	
CATEGORIA		INDICATORI		PUNTEGGIO	
A) COLLOCAZIONE STRUTTURALE		RILEVANZA DELLE FUNZIONI		DA 5 A 30	
		RILEVANZA STRATEGICA DELLA F.D.		DA 10 A 30	
		CONOSCENZE TECNICHE PROFILI		DA 10 A 30	
		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE		MAX 30	
B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		RISORSE UMANE		DA 10 A 30	
		RISORSE FINANZIARIE		DA 10 A 25	
		SISTEMA DELLE RELAZIONI		DA 10 A 30	
		TIPOLOGIA DEI PROCESSI		DA 10 A 25	
		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE		MAX 30	
C) RESPONSABILITA'		RESP. DERIVANTE DALL'AUTONOMIA DECISIONALE		DA 5 A 30	
		RESP. DERIVANTE DALLA TIPOLOGIA DELLE ATTIVITA'		DA 30 A 40	
		RESP. DERIVANTE DALLA TIPOLOGIA DI UTENZA		DA 5 A 20	
		RESP. DERIVANTE DALLA FUNZIONE ASSIETA CALA E.D.		DA 20 A 40	
		PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE		MAX 120	
		PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO		MAX 300	

Il Segretario Generale