



**COMUNE DI CAMBIANO**  
Provincia di Torino

**ORIGINALE**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 69**

**OGGETTO:**

**Graduazione posizioni organizzative in applicazione del CCNL Funzioni Locali  
del 21/5/2018**

L'anno **duemiladiciannove**, addì **sedici**, del mese di **maggio** alle ore **07:00**, in una sala del Palazzo Comunale, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<b>VERGNANO Carlo</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>GRASSI Aurora Fiorina</b>	<b>ASSESSORE DELEGATO</b>	<b>P</b>
<b>MIRON DANIELA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>BROVEDANI CRISTINA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>DALLA FRANCESCA MATTEO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE **CAPO Barbara Vittoria**.

**VERGNANO Carlo** in qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Premesso che il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 (CCNL) ha modificato la disciplina relativa all'area delle posizioni organizzative prevedendo:

1. che le stesse possono essere istituite per:
  - 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 (art 13 comma 1 del CCNL);
2. che tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL. e, solo nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, gli enti possono attribuire le posizioni:
  - a) presso i comuni, a dipendenti classificati nelle categorie C o B;
  - b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C (art 13 comma 2 CCNL);
3. che nei Comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative (art 17 comma 1 del CCNL);

Vista la deliberazione G.C. n. 55 del 24/04/2019 ad oggetto “Regolamento area delle posizioni organizzative e schema di pesatura” con la quale si è proceduto alla approvazione delle aree delle posizioni organizzative e all’approvazione dello schema di pesatura;

Visti gli artt. 2 e 3 del Regolamento area delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione G.C. n. 55 del 24/04/2019, che prevede che le posizioni organizzative dell’Amministrazione Comunale coincidono con le unità organizzative di massima dimensione dell’Ente denominate Servizi, le quali operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati;

Dato atto che sono state individuate le seguenti strutture apicali:

1. Servizio Amministrativo
2. Servizio Finanziario
3. Servizio Urbanistica- Edilizia Privata
4. Servizio Polizia Municipale
5. Servizio Tecnico Opere Pubbliche

Dato atto che ai sensi dell'art 15 comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 la graduazione delle posizioni deve essere definita sulla base di criteri predeterminati che tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna di esse;

Visto l'art. 6 del Regolamento area delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione G.C. n. 55 del 24/04/2019, che prevede la graduazione delle posizioni organizzative come dalle fasce sotto indicate, fermo restando le risorse finanziarie previste in bilancio, il tetto costituito complessivamente dall'ammontare delle predette somme dedicate a posizione e risultato e limiti minimi e massimi previsti dal CCNL vigente:

FASCE	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
A	>90	€ 11.950,00
B	85÷90	€ 11.850,00
C	80÷84	€ 11.330,00
D	<79	€ 10.500,00

Vista la graduazione delle posizioni predisposta dal Sindaco e dal Segretario con il supporto del nucleo di valutazione sulla base dei criteri allegati al Regolamento dell'area posizioni organizzative che allegata alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;

Visto il parere favorevole alla graduazione di cui sopra espresso dal Nucleo di valutazione con nota Prot. n. 7104 del 14/05/2019, anch'esso allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

Visti:

- il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modificazioni";
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;
- il vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Tutto quanto sopra premesso si propone affinché la Giunta Comunale

## **D E L I B E R I**

- 1) di graduare, per le motivazioni in premessa, che qui si intendono integralmente riportate, le posizioni organizzative attribuendo alle stesse il valore economico come da prospetto che segue:

Posizione organizzativa	Punteggio	Valore economico
<b>Servizio Polizia Municipale</b>	77,50	€ 10.500,00
<b>Servizio Amministrativo</b>	80,80	€ 11.330,00
<b>Servizio finanziario</b>	83,50	€ 11.330,00
<b>Servizio Urbanistica-Edilizia Privata</b>	85,30	€ 11.850,00
<b>Servizio Tecnico Opere Pubbliche</b>	94,90	€ 11.950,00
<b>TOTALE</b>		€ 56.960,00

2) Di dare atto che:

- a. non viene data attuazione all'art. 4 del Regolamento area delle posizioni organizzative in quanto presso ciascuna delle suddette Aree/Servizi è presente una unica figura di categoria D, idonea all'incarico di titolare di Posizione Organizzativa;
- b. il Sindaco, con proprio provvedimento, nell'esercizio della facoltà concessa dall'art. 109, comma 2, del T.U. n. 267/2000 attribuirà ai Responsabili dei Servizi, in posizione apicale, le funzioni ed i compiti di cui trattasi;
- c. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa saranno oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia;
- d. copia del presente provvedimento sarà tempestivamente trasmessa, a cura del Responsabile del Servizio Amministrativo, alle RR.SS.UU. ed ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione di cui sopra;

Visti/o i/il pareri/e resi/o ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i.;

Ad unanimità di voti espressi in forma di legge

**DELIBERA**

Di approvare la proposta di deliberazione come trascritta.

**IL PRESIDENTE**  
VERGNANO Carlo  
(*Documento firmato digitalmente*)

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
CAPO Barbara Vittoria  
(*Documento firmato digitalmente*)



## COMUNE DI CAMBIANO

Provincia di Torino

---

Ufficio proponente: SEGRETERIA - SCUOLA - SERVIZI SOCIALI

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

**N.ro Proposta DELIBERA DI GIUNTA 71 del 14-05-2019**

Oggetto: Graduazione posizioni organizzative in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018
---

Attestazione in merito alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarità Tecnica**

---

Data 15-05-2019

Il Responsabile del Servizio  
Dattola Daniela  
(*Documento originale firmato digitalmente*)



## COMUNE DI CAMBIANO

Provincia di Torino

---

Ufficio proponente: SEGRETERIA - SCUOLA - SERVIZI SOCIALI

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

**N.ro Proposta DELIBERA DI GIUNTA 71 del 14-05-2019**

Oggetto: Graduazione posizioni organizzative in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018
---

Attestazione in merito alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' Contabile**

Data 15-05-2019

Il Responsabile del Servizio  
SMERIGLIO Susanna  
(*Documento originale firmato digitalmente*)

---



## COMUNE DI CAMBIANO

Provincia di Torino

**Deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 16-05-2019**

Oggetto: Graduazione posizioni organizzative in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018

### ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on-line per 15 giorni consecutivi con decorrenza odierna.

Lì, 20-05-2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
CAPO Barbara Vittoria  
*(Documento firmato digitalmente)*



## COMUNE DI CAMBIANO

Provincia di Torino

**Deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 16-05-2019**

Oggetto: Graduazione posizioni organizzative in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018

### **ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs 18.08.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
CAPO Barbara Vittoria  
(*Documento firmato digitalmente*)

---

**Allegato A)**

**Scheda pesatura posizioni organizzative**

## AREA AMMINISTRATIVA

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso * media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	90	88	52.8
		A2. Risorse umane assegnate	100		
		A3. Risorse economiche assegnate	75		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	95		
		a) Relazioni interne	90		
		b) Relazioni esterne	100		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	80		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	70	70	28
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	80		
		B3. Grado Responsabilità del datore	60		

**Punteggio totale: 80.8**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## AREA FINANZIARIA

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso *media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	100	92.5	55.5
		A2. Risorse umane assegnate	80		
		A3. Risorse economiche assegnate	100		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	92.5		
		a) Relazioni interne	100		
		b) Relazioni esterne	85		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	90		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	80	70	28
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	80		
		B3. Grado Responsabilità del datore	50		

**Punteggio totale: 83.5**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## UFFICIO TECNICO LAVORI PUBBLICI

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso *media valutazione item
<b>A)</b> <b>COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b>	<b>60%</b>	<b>A1. Processi operativi di competenza</b> <b>A2. Risorse umane assegnate</b> <b>A3. Risorse economiche assegnate</b> <b>A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):</b> <i>a) Relazioni interne</i> <i>b) Relazioni esterne</i> <b>A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi</b>	100 100 90 90 90 90 100	96	57.6
<b>B)</b> <b>RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA</b>	<b>40%</b>	<b>B1. Grado Responsabilità civile</b> <b>B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione</b> <b>B3. Grado Responsabilità del datore</b>	90 100 90	93.3	37.3

**Punteggio totale: 94.9**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## UFFICIO TECNICO EDILIZIA PRIVATA

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso *media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	95	83	49.8
		A2. Risorse umane assegnate	80		
		A3. Risorse economiche assegnate	50		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	90		
		a) Relazioni interne	80		
		b) Relazioni esterne	100		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	100		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	100	90	36
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	100		
		B3. Grado Responsabilità del datore	70		

**Punteggio totale: 85.3**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## POLIZIA LOCALE

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso *media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	80	77	46.2
		A2. Risorse umane assegnate	90		
		A3. Risorse economiche assegnate	50		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	77.5		
		a) Relazioni interne	70		
		b) Relazioni esterne	85		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	87.5		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	80	78.3	31.3
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	75		
		B3. Grado Responsabilità del datore	80		

**Punteggio totale: 77.5**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## Definizione delle aree

### A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

#### Parametri di valutazione

##### A1) Processi operativi di competenza.

Rileva il grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione. Al punteggio come sotto determinato si aggiungono 5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la P.O. esercita un controllo, fino ad un massimo di 20 punti.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei</b>			<b>La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei</b>			<b>La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei</b>		<b>La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenei</b>	

##### A2). Risorse umane assegnate

Il sottofattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato e di tipologie omogenee</b>			<b>Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio ma di tipologie omogenee</b>			<b>Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato ma di tipologie eterogenee</b>		<b>Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio e tipologie eterogenee</b>	

##### A3) Risorse economiche assegnate

Tale sottofattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche affidate alla responsabilità (piena o parziale) della posizione, quale media dell'ultimo triennio consuntivato.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Valore globale spesa e entrata gestita Fino a 300.000,00</b>			<b>Valore globale spesa e entrata gestita da 300.001,00 a 1.000.000,00</b>			<b>Valore globale spesa e entrata gestita da 1.001.000,00 a 3.000.000,00</b>		<b>Valore globale spesa e entrata gestita Oltre 3.000.000,00</b>	

##### A4) Tipologia e frequenza delle relazioni

*(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)*

###### a. Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

<b>Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio</b>	<b>Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi</b>	<b>Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi</b>
---	--	--

*b. Relazioni esterne*

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini)

<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
<b>Relazioni indispensabili ed elementari</b>				<b>Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità</b>				<b>Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente</b>	

**A5) Livello di Integrazione con altri uffici/servizi**

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
<b>Basso</b>				<b>Medio</b>				<b>Alto</b>	

**B) Responsabilità gestionale interna ed esterna**

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

**B1- Responsabilità civile e contabile**

Il grado di responsabilità sotto il profilo civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
<b>Basso livello di responsabilità</b>				<b>Medio livello di responsabilità</b>				<b>Elevato livello di responsabilità</b>	

**B2 – Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.**

Questo fattore misura il grado di rischio che si verifichino eventi connessi alla prevenzione della corruzione ed alle misure messe in atto per garantire la trasparenza. Il grado di responsabilità viene correlato alla tipologia di rischi e di misure derivanti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ovvero dal presidio sull'attuazione delle misure stesse a livello di responsabile a livello di ente.

<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
<b>Basso livello di responsabilità</b>				<b>Medio livello di responsabilità</b>				<b>Elevato livello di responsabilità</b>	

### **B3 – Responsabilità del datore**

Il grado di responsabilità del datore di lavoro è valutata considerando il numero di risorse umane affidate alla posizione, riparametrato sul grado di rischio professionale cui sono esposte quelle risorse che svolgono mansioni per le quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il grado di esposizione a rischio professionale è valutato in base alla frequenza delle visite mediche di controllo obbligatorie (più alta è la frequenza delle visite mediche di controllo, maggiore è il grado di rischio).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Basso livello di responsabilità</b>				<b>Medio livello di responsabilità</b>				<b>Elevato livello di responsabilità</b>	

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 24.04.2019 avente ad oggetto **“APPROVAZIONE REGOLAMENTO AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E SCHEMA DI PESATURA”**, con i relativi allegati, che qui si richiama integralmente anche se non materialmente allegata;

Dato atto che nel sopra citato regolamento all'art. 6 comma 2 si riporta: “La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene da parte del Sindaco, del Segretario con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato “A” del presente regolamento”;

Considerato che il Nucleo di Valutazione ha svolto l'attività di supporto sopra indicata;

Vista la scheda di pesatura delle posizioni organizzative (allegato A) che si allega al presente documento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Tutto ciò premesso e considerato

**Esprime parere positivo**, per quanto di competenza, sulla scheda di pesatura delle posizioni organizzative (allegato A) che si allega al presente documento per costituirne parte integrante e sostanziale

San Secondo di Pinerolo (TO), 14.05.2019

Il Nucleo di Valutazione  
Dott. Luca BENEDETTO (\*)

(\*) Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i.e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

## **Allegato A)**

### **Scheda pesatura posizioni organizzative**

## AREA AMMINISTRATIVA

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso * media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	90	88	52.8
		A2. Risorse umane assegnate	100		
		A3. Risorse economiche assegnate	75		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	95		
		a) Relazioni interne	90		
		b) Relazioni esterne	100		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	80		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	70	70	28
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	80		
		B3. Grado Responsabilità del datore	60		

**Punteggio totale: 80.8**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## AREA FINANZIARIA

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso * media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	100	92.5	55.5
		A2. Risorse umane assegnate	80		
		A3. Risorse economiche assegnate	100		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	92.5		
		a) Relazioni interne	100		
		b) Relazioni esterne	85		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	90		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	80	70	28
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	80		
		B3. Grado Responsabilità del datore	50		

**Punteggio totale: 83.5**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## UFFICIO TECNICO LAVORI PUBBLICI

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso *media valutazione item
<b>A)</b> <b>COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b>	<b>60%</b>	<b>A1. Processi operativi di competenza</b> <b>A2. Risorse umane assegnate</b> <b>A3. Risorse economiche assegnate</b> <b>A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):</b> <i>a) Relazioni interne</i> <i>b) Relazioni esterne</i> <b>A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi</b>	100 100 90 90 90 90 100	96	57.6
<b>B)</b> <b>RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA</b>	<b>40%</b>	<b>B1. Grado Responsabilità civile</b> <b>B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione</b> <b>B3. Grado Responsabilità del datore</b>	90 100 90	93.3	37.3

**Punteggio totale: 94.9**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## UFFICIO TECNICO EDILIZIA PRIVATA

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso *media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	95	83	49.8
		A2. Risorse umane assegnate	80		
		A3. Risorse economiche assegnate	50		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	90		
		a) Relazioni interne	80		
		b) Relazioni esterne	100		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	100		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	100	90	36
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	100		
		B3. Grado Responsabilità del datore	70		

**Punteggio totale: 85.3**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## POLIZIA LOCALE

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso *media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza	80	77	46.2
		A2. Risorse umane assegnate	90		
		A3. Risorse economiche assegnate	50		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):	77.5		
		a) Relazioni interne	70		
		b) Relazioni esterne	85		
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi	87.5		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile	80	78.3	31.3
		B2. Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione	75		
		B3. Grado Responsabilità del datore	80		

**Punteggio totale: 77.5**

La valutazione delle posizioni organizzative è stata determinata attraverso la media delle valutazioni di Sindaco & Segretario Comunale con quella del Nucleo di Valutazione.

\* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

## Definizione delle aree

### A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

#### Parametri di valutazione

##### A1) Processi operativi di competenza.

Rileva il grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione. Al punteggio come sotto determinato si aggiungono 5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la P.O. esercita un controllo, fino ad un massimo di 20 punti.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenei	

##### A2). Risorse umane assegnate

Il sottofattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato e di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio ma di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato ma di tipologie eterogenee		Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio e tipologie eterogenee	

##### A3) Risorse economiche assegnate

Tale sottofattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche affidate alla responsabilità ( piena o parziale) della posizione, quale media dell'ultimo triennio consuntivato.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Valore globale spesa e entrata gestita Fino a 300.000,00			Valore globale spesa e entrata gestita da 300.001,00 a 1.000.000,00			Valore globale spesa e entrata gestita da 1.001.000,00 a 3.000.000,00		Valore globale spesa e entrata gestita Oltre 3.000.000,00	

##### A4) Tipologia e frequenza delle relazioni

(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

###### a. Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

<b>Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio</b>	<b>Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi</b>	<b>Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi</b>
---	--	--

*b. Relazioni esterne*

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Relazioni indispensabili ed elementari</b>				<b>Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità</b>				<b>Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente</b>	

**A5) Livello di Integrazione con altri uffici/servizi**

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Basso</b>				<b>Medio</b>				<b>Alto</b>	

**B) Responsabilità gestionale interna ed esterna**

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

**B1- Responsabilità civile e contabile**

Il grado di responsabilità sotto il profilo civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Basso livello di responsabilità</b>				<b>Medio livello di responsabilità</b>				<b>Elevato livello di responsabilità</b>	

**B2 – Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.**

Questo fattore misura il grado di rischio che si verifichino eventi connessi alla prevenzione della corruzione ed alle misure messe in atto per garantire la trasparenza. Il grado di responsabilità viene correlato alla tipologia di rischi e di misure derivanti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ovvero dal presidio sull'attuazione delle misure stesse a livello di responsabile a livello di ente.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Basso livello di responsabilità</b>				<b>Medio livello di responsabilità</b>				<b>Elevato livello di responsabilità</b>	

### **B3 – Responsabilità del datore**

Il grado di responsabilità del datore di lavoro è valutata considerando il numero di risorse umane affidate alla posizione, riparametrato sul grado di rischio professionale cui sono esposte quelle risorse che svolgono mansioni per le quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il grado di esposizione a rischio professionale è valutato in base alla frequenza delle visite mediche di controllo obbligatorie (più alta è la frequenza delle visite mediche di controllo, maggiore è il grado di rischio).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<b>Basso livello di responsabilità</b>				<b>Medio livello di responsabilità</b>				<b>Elevato livello di responsabilità</b>	