



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta in data : 12/01/2017

Atto n. 2

Oggetto: Approvazione schema del Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali.

L'anno duemiladiciassette, addì dodici del mese di Gennaio alle ore 09:00, nella Residenza Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Presente

QUARTO FABRIZIO	SINDACO	SI
RICCI MARIA CRISTINA	VICESINDACO	SI
BOMMINO MICHELE	ASSESSORE	SI
DI BELLO RAFFAELLO MARIA	ASSESSORE	SI
DI GREGORIO ANTONIA FRANCA MARIA	ASSESSORE	SI
GUGLIELMI MARIA ROSARIA	ASSESSORE	SI
LEPORE PAOLO	ASSESSORE	SI
LUDOVICO MAURIZIO	ASSESSORE	SI

S = Presenti n. 8 N = Assenti n. 0

Presiede l' Avv. QUARTO FABRIZIO nella qualità di Sindaco che, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa FRANCESCA PERRONE.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Premesso

- che il Decreto Legislativo n. 150/2009 di attuazione della legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo del sistema di valutazione del personale dipendente, con l'obbligo per gli enti locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto di adottare la nuova metodologia di valutazione della performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento"
- il suddetto Decreto Legislativo n°150/2009 dispone l'obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione della performance;

Ritenuto, conseguentemente, che:

- l'Amministrazione intende dare attuazione a tale precetto normativo e procedere all'approvazione del Sistema di Valutazione delle posizioni dirigenziali del Comune di Massafra;

Visti

- gli artt. 27 e 29 del CCNL 1998-2001 e s.m.i. dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni Autonomie Locali che definiscono i parametri per la pesatura delle posizioni dirigenziali;
- l'art. 5, comma 3 del CCNL 3/8/2010 dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni Autonomie Locali che definiscono i parametri per la pesatura delle posizioni dirigenziali;

Visto lo schema del "Sistema di Misurazione e delle posizioni dirigenziali" del Comune di Massafra redatto dall'OLIV di Massafra e trasmesso con nota prot. n. 41990 del 21/11/2016 che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Ravvisata l'urgenza di assumere il presente provvedimento in considerazione della necessità di dar corso in tempi celeri alla fase operativa;

Per tutto quanto sopra esposto e considerato, si rimettono alla Giunta comunale le determinazioni di propria competenza.

Massafra, 06/12/2016

IL DIRIGENTE
Dott. Simone Simeone

LA GIUNTA COMUNALE

Vista e fatta propria la Relazione sopra esposta;

Visti gli artt. 3, 7 e 89 del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, attinenti l'autonomia regolamentare e organizzativa dei Comuni e l'organizzazione degli Uffici;

Visto l'art. 48 del succitato decreto legislativo;

Visto l'art. 117 della Costituzione;

Richiamati

- la Delibera C.C. n. 37 del 20/5/2016 ad oggetto “Approvazione nota di aggiornamento DUP e Bilancio di Previsione 2016-2018”;
- la delibera di G.C. n. 98 del 30/05/2016 di approvazione del PEG Piano Esecutivo di gestione 2016 e Piano delle Performance 2016-2018;

Preso atto dello schema del “Sistema di Valutazione delle posizioni dirigenziali”, redatto dall'OLIV e trasmesso con nota prot. n. 419990 del 21/11/2016 ed allegato al presente atto;

Visto

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.L.gs 165/2001;
- il D.L.gs 150/2009;
- il CCNL 1998-2001 e s.m.i. Area della Dirigenza del Comparto Regioni ed Enti Locali;
- il CCNL 3/8/2010 Area della Dirigenza del Comparto Regioni ed Enti Locali;

Acquisiti i pareri, espressi ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000;

Con voti unanimi, espressi in modo palese,

DELIBERA

Per le motivazioni in premessa esplicitate e che qui si intendono integralmente riportate e trascritte,

1. di approvare lo schema del “Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali” del Comune di Massafra, quivi allegato, per farne parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Dirigenza dell'Ente, alle RR.SS.UU., ai rappresentanti sindacali di categoria dell' Area Dirigenza, ai componenti dell' OLIV per il tramite del Presidente, nonché di pubblicarlo sul sito comunale in amministrazione trasparente;
3. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 26712000.

IL SINDACO

Avv. FABRIZIO QUARTO

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa FRANCESCA PERRONE

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa;

Il documento è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo di pubblicazione.

L'accesso agli atti viene garantito con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Parere di Regolarità Tecnica

Si esprime parere di regolarità tecnica favorevole ai sensi dell'art 49 TUEL relativamente alla proposta di deliberazione di Giunta del 06/12/2016 numero 2164 con oggetto:

Approvazione schema del Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali.

a firma di Simeone Simone - RIPARTIZIONE SECONDA

Massafra, l' 07/12/2016

Il Dirigente
Simeone Simone

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa, il documento è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione. L'accesso agli atti viene garantito ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti.



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Visto di Regolarità Contabile

IL DIRIGENTE

SECONDA RIPARTIZIONE - RISORSE UMANE RISORSE FINANZIARIE

ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.

in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE

della proposta n. 2164 del 06/12/2016

ESPRIME PARERE

FAVOREVOLE

Massafra, li 07/12/2016

IL DIRIGENTE
SIMEONE SIMONE

Condizione:

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa;
il documento è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione.
L'accesso agli atti viene garantito ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti.



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Nota di Pubblicazione

Il 12/01/2017 viene pubblicata all'Albo Pretorio la deliberazione di Giunta numero 2 del 12/01/2017 con oggetto:

Approvazione schema del Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali.

e vi resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Data 12/01/2017

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
Gallo Sabino

ORGANISMO LOCALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
CITTA' DI MASSAFRA
(Provincia di Taranto)

Al Sig. Sindaco

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Segretario Generale

COMUNE DI MASSAFRA			
Anno	Titolo	Classe	ARRIVO
2016	XIV		
Prot.n.	41990	Del	21/11/2016



SEDE

Oggetto: Trasmissione Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali.

Si trasmette in allegato il documento di cui all'oggetto.

Massafra, 18.11.2016

Il/Presidente
Avv. Giancarlo Lazzaro



**ORGANISMO LOCALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
CITTA' DI MASSAFRA**
(Provincia di Taranto)

VERBALE N. 210

Oggi 17 novembre 2016 alle ore 16.30 presso la sede della Città di Massafra in via Magna Grecia, si è riunito l'Organismo Locale Indipendente di Valutazione.

Sono presenti:

- Avv. Giancarlo Lazzaro Presidente
- Avv. Pietro Scaligina Componente
- Dott. Cosimo Rubino Componente.

In data odierna si è riunito l'Oliv per procedere alla stesura definitiva del Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali del Comune di Massafra.

Premesso che il modello di valutazione delle singole posizioni dirigenziali proposto fa riferimento all'art.27.comma1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale, il quale recita: *"Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne"*.

A questi tre parametri, si ritiene di aggiungere un quarto parametro di diretta valutazione interna, che viene identificato nel grado di "rilevanza strategica" della "posizione" rispetto agli obiettivi dell'Ente, che in quanto assegnata dall'Amministrazione Comunale ne definisce e valorizza l'influenza nell'ambito organizzativo delle attività programmatiche.

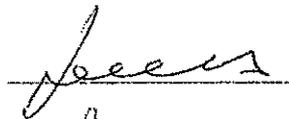
Riassumendo, di seguito si riportano i fattori di valutazione individuati e la relativa ponderazione:

- 1. Collocazione nella struttura (max20punti)**
- 2. Complessità organizzativa (max40 punti)**
- 3. Grado di responsabilità (max30 punti)**
- 4. Rilevanza strategica (max10 punti)**

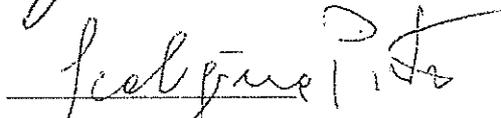
I parametri di valutazione vengono disaggregati in ulteriori sotto-parametri esplicativi che consentono di considerare una maggiore quantità di informazioni e attribuire una valutazione più oggettiva e veritiera alla posizione. Ogni sotto-parametro viene considerato sulla base di indicatori, a cui corrisponde una descrizione e una valutazione (misurata con un punteggio massimo attribuibile) che esprime il peso di tale indicatore rispetto agli altri. La sommatoria dei punteggi massimi attribuibili a ciascun indicatore di posizione è pari a100. Il tutto così come meglio esplicitato nell'allegato documento che si trasmette agli Organi competenti per le consequenziali determinazioni.

Alle ore 19.30 la seduta è sciolta

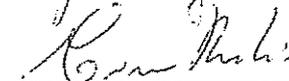
Avv. Giancarlo Lazzaro



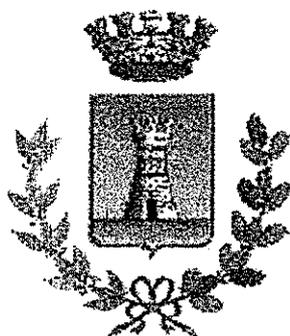
Avv Pietro Scaligina



Dott Cosimo Rubino



Presidente Avv. Giancarlo Lazzaro – Componenti Avv. Pietro Scaligina – Dott. Cosimo Rubino
Incarico 16 dicembre 2011- 15 dicembre 2014



**Città di
MASSAFRA**

**Sistema di Valutazione
delle posizioni dirigenziali**

**IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI
DIRIGENZIALI COMUNE DI MASSAFRA**

1. DEFINIZIONE DEL SISTEMA
2. AMBITI DI VALUTAZIONE
3. MODELLO DI VALUTAZIONE
4. MISURAZIONE DELLA VALUTAZIONE
 - 4.1 Collocazione nella struttura
 - 4.2 Complessità organizzativa
 - 4.3 Grado di responsabilità
 - 4.4 Rilevanza strategica
5. APPROVAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Allegato 1 - Scheda di misurazione del sistema

1. DEFINIZIONE DEL SISTEMA

Il sistema di valutazione delle posizioni del Comune di Massafra regola le modalità con le quali vengono graduate e valorizzate economicamente le posizioni ricoperte da personale con qualifica dirigenziale, ai sensi del vigente contratto di lavoro per la dirigenza e del vigente Ordinamento dei servizi e degli uffici del Comune.

Attraverso questo sistema è possibile "pesare" il contenuto delle diverse posizioni in modo tale da determinare il valore relativo di ciascuna posizione rispetto alle altre ed, in special modo, garantire una giusta valutazione qualora emergano differenze significative oggettivamente riscontrabili.

Per cui, oggetto della valutazione è il "valore" di ciascuna posizione, riconducibile principalmente a elementi specificatamente connessi ai contenuti di lavoro e alla rilevanza di questi all'interno della struttura.

Finalità della valutazione invece è:

- il miglioramento delle prestazioni del personale, incentivando la partecipazione dei singoli all'obiettivo dell'ente;
- il censimento delle competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento delle attività e dei servizi erogati dall'ente;
- la valorizzazione del potenziale umano.

2. AMBITI DI VALUTAZIONE

La normativa vigente in tema di valutazione del personale individua tre diversi ambiti di valutazione:

- la valutazione delle posizioni dirigenziali
- la valutazione delle prestazioni lavorative
- la valutazione del potenziale individuale

La posizione dirigenziale rappresenta un elemento strutturale ed oggettivo, in quanto in essa è individuabile uno specifico ruolo organizzativo, caratterizzato da precise finalità, competenze e responsabilità richieste, indipendentemente dal soggetto ad essa preposto e dalla sua performance.

La valutazione delle posizioni organizzative dirigenziali, ha l'obiettivo di attribuire un valore quali-quantitativo all'insieme integrato e strutturato di attività svolte all'interno delle singole unità organizzative, in virtù delle conoscenze di base necessarie per l'espletamento degli incarichi, della complessità dei processi decisionali, del diverso grado di impegno e responsabilità richieste ai soggetti preposti.

La valutazione delle prestazioni lavorative, al contrario, è focalizzata completamente sull'individuo. L'oggetto della valutazione è la performance dei singoli Dirigenti di Area, intesa sia come il contributo degli stessi al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale, sia come le competenze organizzative e gestionali dimostrate nello svolgimento dell'incarico.

La valutazione del potenziale individuale, infine, consiste nell'analisi delle attitudini e delle capacità del singolo dipendente che potrebbero non essere espresse nell'attuale attività lavorativa. Tale valutazione è un elemento fondamentale per una gestione pianificata delle risorse umane, attenta all'efficienza ed economicità nell'utilizzo delle risorse umane.

Per quanto riguarda la valutazione delle posizioni organizzative dirigenziali, il metodo più diffuso è quello basato su una serie di indicatori. Alcuni dei possibili indicatori di posizione sono:

- a. complessità e intersettorialità delle funzioni svolte e dei servizi offerti;
- b. grado di specializzazione e professionalità richiesta dai compiti affidati;
- c. titolo di studio e aggiornamento professionale necessario;
- d. livello di autonomia e responsabilità delle posizioni;
- e. entità delle risorse finanziarie e strumentali affidate;
- f. numero di dipendenti e collaboratori subordinati;
- g. composizione delle risorse umane gestite;
- h. discrezionalità sui vincoli e sulla tempistica;
- i. frequenza e rilevanza delle relazioni esterne;
- j. criticità oggettive del settore;
- k. rischi connessi alla funzione;
- l. responsabilità gestionali ed operative;
- m. ecc...

3. MODELLO DI VALUTAZIONE

Il Modello di valutazione delle singole posizioni dirigenziali preposto fa riferimento all'art. 27, comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale, il quale recita: *“Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne”*.

A questi tre parametri, si ritiene di aggiungere un quarto parametro di diretta valutazione interna, che viene identificato nel grado di "rilevanza strategica" della "posizione" rispetto agli obiettivi dell'ente, che in quanto assegnata dall'Amministrazione Comunale ne definisce e valorizza l'influenza nell'ambito organizzativo delle attività programmatiche.

Riassumendo, di seguito si riportano i fattori di valutazione individuati e la relativa ponderazione:

1. Collocazione nella struttura (max 20 punti)
2. Complessità organizzativa (max 40 punti)
3. Grado di responsabilità (max 30 punti)
4. Rilevanza strategica (max 10 punti)

I parametri di valutazione vengono disaggregati in ulteriori sotto-parametri esplicativi che consentono di considerare una maggiore quantità di informazioni e attribuire una valutazione più oggettiva e veritiera alla posizione. Ogni sotto-parametro viene considerato sulla base di indicatori, a cui corrisponde una descrizione e una valutazione (misurata con un punteggio massimo attribuibile) che esprime il peso di tale indicatore rispetto agli altri. La sommatoria dei punteggi massimi attribuibili a ciascun indicatore di posizione è pari a 100. La metodologia adottata consente di graduare la retribuzione di posizione in maniera direttamente proporzionale al punteggio attribuito, fermo restando che per un punteggio inferiore a 40 viene comunque attribuito il minimo di retribuzione di posizione, pari ad €. 11.533,17 e per un punteggio da 95 a 100 viene attribuita la retribuzione di posizione massima di €45.102,87. Nella fascia intermedia la retribuzione di posizione viene attribuita in maniera direttamente proporzionale al punteggio complessivo ottenuto.

In tal modo vengono previste n. 3 fasce rispettivamente per punteggio complessivo:

1. fascia A - punteggio fino a 40
2. fascia B - punteggio compreso tra 41 a 94
3. fascia C - punteggio compreso tra 95 e 100

FASCE	RANGE	POSIZIONI	INDENNITA' POSIZIONE
Fascia A	fino a 40		€. 11.533,17
Fascia B	tra 41 e 94		da €. 11.533,17 a €. 41.745,90 11.533,17+ (559,495 x N.punti da 41 a 94)
Fascia C	Tra 95 e 100		€. 45.102,87

In base alle norme previste dal CCNL dei dirigenti tale indennità di posizione sarà eventualmente rideterminata proporzionalmente in relazione all'anno di riferimento, fatto salvo il minimo contrattuale.

4. MISURAZIONE DELLA VALUTAZIONE

La misurazione della valutazione, come sopra già anticipato, è basata su quattro fattori/parametri con una valutazione massima già definita. Ognuno di questi fattori viene disaggregato in sotto-criteri e indicatori a cui corrisponde un valore relativo e un corrispondente punteggio.

La sommatoria dei punteggi complessivi dei quattro fattori principali riproduce la "pesatura" della posizione dirigenziale.

Di seguito si rappresentano le griglie di valutazioni dei singoli fattori:

4.1 Collocazione nella struttura

Indica le competenze professionali e sottolinea il grado di professionalizzazione richiesto per l'assolvimento delle attribuzioni proprie in relazione anche alla emissione normativa sulle materie gestite dalla posizione. Esprime il rapporto della posizione con le altre strutture e con l'attività complessiva dell'Amministrazione, con i suoi obiettivi, il grado di funzionalità e connessione rispetto all'intero sistema organizzativo, esprimendo l'oggettivo spessore strutturale della posizione nel contesto organizzativo dell'Ente.

Criterio 1. Collocazione nella struttura (max 20)				
Sotto-criteri	Indicatori	Descrizione	Valutazione	punti
Professionalità e Know-how richiesti (max 9 punti)	eterogeneità conoscenze e competenze tecniche richieste (max 9)	grado di specificità del know-how e livello di polivalenza richiesti per garantire un'efficiente funzionamento dell'Area. Fattori di valutazione: grado di conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali richieste.	Molto elevata	9
			Medio-alta	6
			bassa	3
Relazioni (max 11 punti)	rilevanza interdipendenze interne (max 5)	frequenza e rilevanza dei rapporti con altri soggetti e responsabili d'area interni all'amministrazione	Molto elevata	5
			Medio-alta	5
	frequenza e rilevanza relazioni esterne (max 6)	grado di interazione con soggetti esterni all'ente richiesto per il perseguimento degli obiettivi assegnati, anche per iniziative di comunicazione	bassa	1
Molto elevata			6	
			Medio-alta	4
			bassa	2

4.2 Complessità organizzativa

Indica ed è correlata con la complessità della materia da gestire, il livello di ricerca richiesto, la complessità del sistema di relazioni gestito e delle risorse impiegate.

Esprime il livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attribuzioni connesse alla posizione in termini professionali, organizzativi, gestionali e cognitivi.

Criterio 2. Complessità organizzativa (max 40)				
Sotto-criteri	Indicatori	Descrizione	Valutazione	punti
Gestione delle risorse umane (max 15)	numero di dipendenti a tempo indeterminato (max 10)	difficoltà di coordinamento e gestione delle risorse assegnate	fino 3 unità tra 3-7 unità tra 8-15 unità tra 16-30 unità Oltre 30	2 4 6 8 10
	titolo/qualifica collaboratori (max 5)	composizione delle risorse umane all'interno dell'area organizzativa, intesa come grado di qualificazione professionale e titolo di studio	Fino a 5 unità cat. C/D Da 6 a 15 unità cat. C/D Da 16 unità cat. C/D	1 3 5
Gestione delle risorse finanziarie (max 12)	risorse a disposizione (max 7)	entità delle entrate accertate nel consuntivo dell'esercizio precedente dcila. Ripartizione di riferimento	fino a 1.999.999 € tra 2 milioni – 10 milioni oltre 10 milioni €	3 5 7
	entità costi (spese correnti) (max 5)	spese gestionali impegnate per garantire il funzionamento della Ripartizione e l'erogazione dei servizi	fino 2.499.999 € tra 2,5 milioni – 5 milioni oltre 5 milioni €	1 3 5
Complessità servizi e procedimenti (max 13)	Num. servizi diretti (*) (max 8)	carico lavorativo in relazione a tematiche diverse di competenza dell'area	fino a 3 da 4 a 8 da 9 in poi	3 5 8
	grado standardizzazione (max 5)	grado di personalizzazione delle funzioni e dei procedimenti svolti all'interno dell'area	elevata media scarsa	1 3 5

(*) Per servizi si intendono le attribuzioni affidate a ciascuna Ripartizione con caratteristiche eterogenee rispetto alle competenze dell'area. Per cui vengono considerati tali quelli riportati di seguito: 1)Polizia Municipale,2) Protezione civile, 3)Affari Generali, 4)Protocollo e archivio, 5)URP, 6)Servizi demografici e statistici, 7)Programmazione economico finanziaria bilancio e contabilità,8) Economato, 9)Gestione giuridica ed economica del personale, 10)Tributi e CDG, 11)Gestione dei sistemi informatici: Software, 12)Servizi sociali, 13)Piano sociale di Zona, 14)Pubblica istruzione, 15) Cultura-biblioteca-sport-turismo-spettacolo, 16) Associazionismo e servizio civile, 17) LL.PP., 18)Patrimonio, 19) Servizi cimiteriali, 20) Servizi trasporto urbano, 21)Ufficio espropri-logistica-gestione strutture comunali, 22) Gestione reti informatiche hardware, 23)Urbanistica e SUE, 24) Ecologia e ambiente, 25) Concessione occupazione suolo pubblico, 26) Gestione Demanio, 27)Attività produttive e SUAP.

4.3 Grado di responsabilità

Esprime i profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'attività. E' correlato all'autonomia gestionale nonché alle responsabilità gestionali rapportate al complesso delle attività decisionali e deliberative, nonché sulle attività di promozione e innovazione dei processi.

Criterio 3. Grado di responsabilità (max 30)				
Sotto-criteri	Indicatori	Descrizione	Valutazione	punti
Autonomia decisionale (max 10)	coinvolgimento diretto nelle decisioni (max 7)	frequenza e rilevanza dell'intervento diretto nelle decisioni	Molto elevata	7
			Medio-alta	5
			bassa	3
	rilevanza dell'intervento di terzi nelle decisioni (delega, pareri tecnici) (max 3)	frequenza e rilevanza di pareri di terzi e del ricorso alla delega per decisioni a carattere straordinario o provvedimenti ad elevato contenuto tecnico	Molto elevata	3
			Medio-alta	2
			bassa	1
Responsabilità gestionali (max 10)	incidenza attività gestionale (max 5)	peso quantitativo degli atti amministrativi (numero determinazioni dirigenziali)	elevato oltre 300	5
			media da 151 a 300	3
			bassa fino a 150	1
	flessibilità operativa, di innovazione e adattamento (max 5)	grado di discrezionalità sui vincoli operativi, possibilità di apportare variazioni e innovazioni ai processi per adeguare l'attività alle esigenze (interne o esterne)	Molto elevata	5
			Medio-alta	3
			bassa	1
Grado di responsabilità (max 10)	rischio assunto v/terzi (sanzioni penali e civili) (max 10)	probabilità di cagionare un danno a terzi e intensità di esposizione al rischio penale e civile	elevato	10
			significativo	6
			basso	3

4.4 Rilevanza strategica

Esprime l'incidenza organizzativa ed operativa che la "posizione" assume per l'Amministrazione Comunale per il raggiungimento degli obiettivi e per la realizzazione dei programmi che la stessa si è posta. La rilevanza strategica è bassa quando l'ordinario svolgimento della funzione propria della Direzione non rileva ai fini del raggiungimento degli obiettivi specifici dell'ente, così come sarà massima quando impatta in maniera considerevole con i programmi e gli obiettivi dell'Amministrazione dell'Ente.

Criterio 4. Rilevanza strategica (max 10)		
Valutazione	Descrizione	punti
elevata	lo svolgimento dell'attività ordinaria dell'area è propedeutica alla realizzazione di programmi e all'assunzione di provvedimenti che hanno un interesse essenziale per l'ente	9-10
significativa	l'attività svolta dall'area è importante ai fini della realizzazione dei programmi che hanno un interesse preminente per l'ente	6-8
media	le funzioni svolte all'interno dell'area contribuiscono alla realizzazione di obiettivi con una rilevanza media per l'ente	3-5
bassa	l'ordinario svolgimento dell'attività non rileva ai fini del perseguimento degli obiettivi dell'ente	2

5. APPROVAZIONE DELLA VALUTAZIONE

La pesatura delle posizioni relativamente ai Criteri n. 1, 2 e 3 "Collocazione nella struttura, "Complessità organizzativa" e "Grado di responsabilità" è effettuata dall'OLIV con apposito verbale e trasmessa alla Giunta Comunale.

La Giunta attribuisce il punteggio per il criterio n. 4 "Rilevanza strategica" ed approva complessivamente la valutazione delle posizioni dirigenziali, sulla base della valutazione operata dall'OLIV e della valutazione di cui al criterio n. 4.

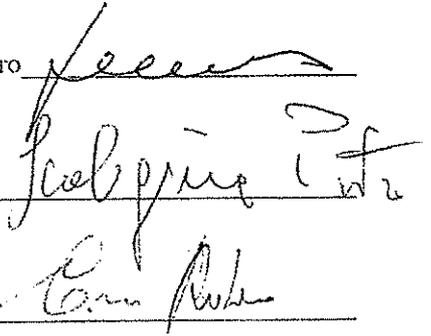
Massafra, 17/11/2016

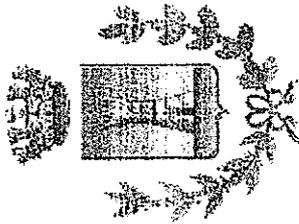
L'OLIV:

Avv. Giancarlo Lazzaro

Avv. Pietro Scaligina

Dott. Cosimo Rubino





CITTA' di MASSAFRA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

RIPARTIZIONE: _____

Criteri	COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 20)		COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 40)				GRADO DI RESPONSABILITA' (max 30)				RILEVANZA STRATEGICA A (max 10)						
	Specificità know-how	Relazioni	Gestione risorse umane	Gestione risorse finanziarie	Complessità servizi e procedimenti	Autonomia decisionale	Responsabilità gestionale	Rischi o assunto	Basso 2	Media 3-5	Significativa 6-8	Elevata 9-10	totale		totale		
Indicatori	eterogeneità/intersezione abilità conoscenze e competenze tecniche richieste	Rilevanza inter-dipendenza interne	Numero di dipendenti anti	Titolo (qualifica collaboratori)	Entità risorse a disposizione (entrato)	Entità costi (spese di gestione)	Numero servizi diretti	Grado standardizzazione	Rilevanza di terzi nelle decisioni (pareri tecnici)	Incidenza attività gestionali	Flessibilità operativa e gestionali	Rischi o assunto	Basso 2	Media 3-5	Significativa 6-8	Elevata 9-10	totale

NOTE: