



# CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1 DEL 11/01/2021

OGGETTO: Approvazione modifica al sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali 2021

L'anno duemilaventuno addì undici del mese di Gennaio alle ore 11:30, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Avv. QUARTO FABRIZIO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	QUARTO FABRIZIO	SI
ASSESSORE	BOMMINO MICHELE	SI
ASSESSORE	DI BELLO RAFFAELLO MARIA	SI
ASSESSORE	DI GREGORIO ANTONIA FRANCA MARIA	SI
VICESINDACO	LEPORE PAOLO	SI
ASSESSORE	GUGLIELMI MARIA ROSARIA	SI
ASSESSORE	TERMITE ROSA	SI
ASSESSORE	ZANFRAMUNDO NICOLA	SI

Presenti n° 8 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa PERRONE FRANCESCA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l' Avv. QUARTO FABRIZIO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con la Deliberazione di Giunta Comunale n° 28 del 29-1-2020 è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Dirigenza e del personale dipendente;

Considerato in particolare che l'art. 27 del CCNL del 1999 dell'area della dirigenza prevede che *“gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne”*, nei limiti delle disponibilità del fondo dirigenti;

Dato atto che con la Deliberazione di Giunta Comunale n° 189 del 28-9-2020, è stata approvata la nuova riorganizzazione degli uffici, stabilendo al punto 9 del dispositivo *“che la presente riorganizzazione avrà piena operatività e decorrenza dalla data di conferimento degli incarichi dirigenziali da parte del Sindaco in base alla nuova struttura, a seguito dell'avvenuta approvazione della pesatura delle posizioni dirigenziali e della copertura dei posti vacanti*;

Che dopo l'assunzione del dirigente tecnico in data 24-12-2021, il Sindaco ha proceduto al conferimento degli incarichi dirigenziali sulla base di n° 6 Ripartizioni comunali a valere dall'anno 2021, fermo restando che il personale assegnato a ciascuna delle sei Ripartizioni è già riportato nella Deliberazione di Giunta Comunale n° 189/2020;

Considerato che in conseguenza della piena operatività della riorganizzazione degli uffici in n° 6 Ripartizioni comunali, l'Organismo Locale Indipendente di Valutazione (OLIV), con il Verbale n° 435 del 04-1-2021, trasmesso con nota prot. n° 400 del 05-1-2021, ha provveduto alla nuova pesatura delle posizioni dirigenziali;

Ritenuto, dover provvedere in merito;

Visto il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con il Decreto Legislativo n° 267/2000 e

successive modificazioni e/o integrazioni;

Visto il vigente Decreto Legislativo n° 165/2001;

Visti i vigenti Regolamenti comunali in materia;

Visti i pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell' art. 49, 1° comma del Decreto

Legislativo n° 267/2000, n° 267;

A voti unanimi;

### DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono riportate e trascritte per far parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. di approvare la modifica al sistema della pesatura delle posizioni dirigenziali di cui al Verbale n° 435 del 04-1-2021 dell'Organismo Locale Indipendente di Valutazione, trasmesso con nota prot. n° 400 del 05-1-2021, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento,
2. di trasmettere il presente provvedimento all'OLIV affinché sia determinata la proposta di pesatura delle posizioni dirigenziali presenti dell'assetto organizzativo dell'Ente;
3. di dare atto che il valore dalla pesatura delle posizioni dirigenziali, di cui al punto precedente, vada determinato in via provvisoria sulla base del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2020, fatte salve le diverse determinazioni che potrebbero derivare dalla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2021, a seguito dell'applicazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale dell'area Funzioni Locali del personale dirigente;
4. di demandare al Dirigente della 2^ Ripartizione Economico-finanziario e Personale l'adozione di tutti gli adempimenti consequenziali;
5. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Dirigenza dell'Ente e alle OO.SS. e R.S.U di categoria, nonché la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere,

A voti unanimi,

## LA GIUNTA COMUNALE

### DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del Decreto Legislativo n° 267/2000.

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LUCCA PIETRO** in data **08/01/2021** ha espresso parere **FAVOREVOLE**  
**LUCCA PIETRO**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LUCCA PIETRO** in data **08/01/2021** ha espresso parere **FAVOREVOLE**  
**LUCCA PIETRO**

---

**LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

**Il Sindaco**  
**Avv. QUARTO FABRIZIO**

**Il Segretario Generale**  
**Dott.ssa PERRONE FRANCESCA**

---

**NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 45**

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **GALLO SABINO** attesta che in data 12/01/2021 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera è esecutiva ai sensi ex art. 134, comma 4 del T.U.E.L..

Massafra, li 12/01/2021

Il Firmatario la pubblicazione  
**GALLO SABINO**

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

Al Sindaco

Al Presidente del Consiglio

Al Segretario Generale

Sede

Oggetto: Verbale n. 435 - Proposta di modifica del sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali.

Con la presente si trasmette il verbale di cui all'oggetto e l'allegata proposta di modifica del sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali..

Il Presidente  
Dott. Cosimo Rubino



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

**VERBALE N. 435**

Oggi 04 gennaio 2021 alle ore 19,00 presso la sede della Città di Massafra in via Magna Grecia, si é riunito l'Organismo Locale Indipendente di Valutazione.

Sono presenti:

- Dott. Cosimo Rubino Presidente
- Dott. Fernando Miccolis Componente
- Dott. Maurizio Maraglino Misciagna Componente.

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

Premesso che:

a) Il modello di valutazione delle singole posizioni dirigenziali attualmente in uso 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"*.

b) E' pervenuta a questo Organismo la richiesta del dirigente della 2^ ripartizione (prot. 38681) di provvedere ad una nuova pesatura delle posizioni dirigenziali in seguito alla modifica di competenze dovuta alla variazione della macrostruttura comunale e alla relativa riarticolazione dei servizi approvata con delibera di G.C. n. 189 del 28/09/2020.

Considerato che, ad avviso di questo Oliv, la modifica della macrostruttura comunale rende necessaria una revisione dell'attuale regolamento del sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali.

Tanto premesso e considerato questo Organismo delibera di lasciare inalterata la struttura generale del suddetto Sistema ma, al fine di renderlo più aderente alla nuova rimodulazione dei servizi del Comune, propone di apportare le seguenti modifiche :

1) ai range di valutazione dei sotto-criteri "gestione delle risorse umane", "gestione delle risorse finanziarie" e "complessità servizi e procedimenti" relativi al criterio 2: "complessità organizzativa" e al range di valutazione del sotto criterio "responsabilità gestionali" relativo al criterio 3 "grado di responsabilità"

2) al sistema di calcolo, previsto a pag. 5 del vecchio sistema di valutazione, semplificandolo al fine di renderlo più trasparente e comprensibile (per il dettaglio si rimanda a quanto riportato nella proposta di modifica del suddetto sistema sempre a pag. 5).

3) al punteggio per il conseguimento dell'indennità di retribuzione minima (vedi pag. 5 della suddetta proposta).

Per cui, riassumendo, si riportano i fattori di valutazione individuati e la relativa ponderazione:

- |  |                      |
|--|----------------------|
| <b>1. Collocazione nella struttura</b> | <b>(max20punti)</b>  |
| <b>2. Complessità organizzativa</b>    | <b>(max40 punti)</b> |
| <b>3. Grado di responsabilità</b>      | <b>(max30 punti)</b> |
| <b>4. Rilevanza strategica</b>         | <b>(max10 punti)</b> |

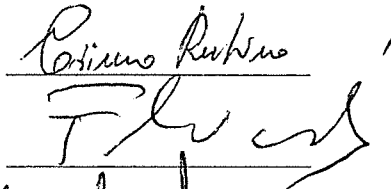
**ORGANISMO LOCALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
CITTA' DI MASSAFRA**  
(Provincia di Taranto)

Il quarto parametro di diretta valutazione interna, 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.

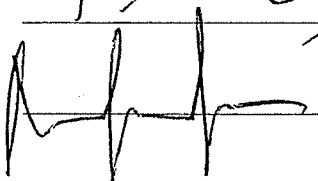
I parametri di valutazione vengono disaggregati in ulteriori sotto-parametri esplicativi che consentono di considerare una maggiore quantità di informazioni e attribuire una valutazione più oggettiva e veritiera alla posizione. Ogni sotto-parametro viene considerato sulla base di indicatori, a cui corrisponde 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. Il tutto così come meglio esplicitato nell'allegato documento, parte integrante di questo verbale, che si trasmette agli Organi competenti per le consequenziali determinazioni.

Alle ore 20.00 la seduta è sciolta

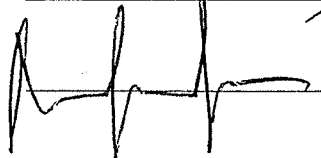
Dott. Cosimo Rubino

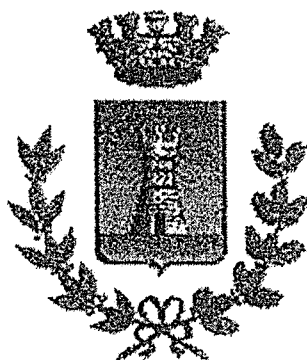


Dott. Fernando Miccolis



Dott. Maurizio Maraglino Misciagna





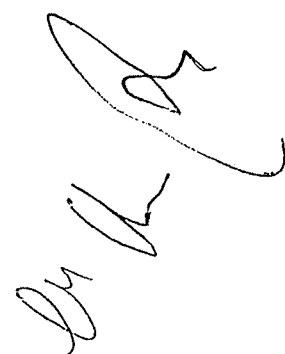
**Città di**  
**MASSAFRA**

**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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dr. G. P.', located in the bottom right corner of the page.



## 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.

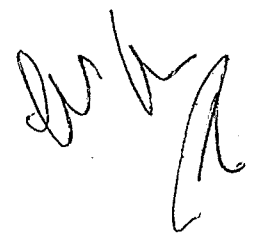
## 2. AMBITI DI VALUTAZIONE

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 proposto 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.

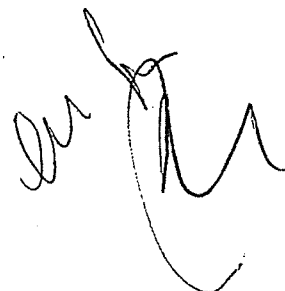
Riassumendo, di seguito si riportano i fattori di valutazione individuati e la relativa ponderazione:

- 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.

Pertanto ai fini del calcolo si identificano le seguenti fasi:

1. Si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a 11.942,67€ viene corrisposta per punteggi  $\leq 45$  punti.
2. Si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima a tutte le strutture assegnate alla responsabilità dei dirigenti.
3. Si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione dirigenziale delle somme necessarie a garantire la fascia di posizione minima a tutte le strutture assegnate alla responsabilità dei dirigenti ;
4. Si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 45 punti (soglia della fascia minima).
5. Si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto.
6. Si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 45 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico di ciascuna posizione.
7. Si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia minima di posizione e si individua la retribuzione di posizione assegnata a ciascun dirigente.
8. La retribuzione di posizione non può comunque superare il tetto massimo di Euro 45.512,37.



#### 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
			Medio-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	3
			Medio-bassa	1
	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	Molto elevata	6
Medio-alta			4	
			Medio-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 3-9 unità tra 10-15 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 della Ripartizione di riferimento	fino a 2.999.999 € tra 3 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 1.999.999 € tra 2 milioni – 7 milioni oltre 7 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 4 da 5 a 9 da 10 in poi	3 5 8
	grado standardizzazione (max 5)	grado di standardizzazione delle funzioni e dei procedimenti svolti all'interno dell'area	elevata media bassa	1 3 5

(\*) Per servizi si intendono le attribuzioni affidate a ciascuna Ripartizione in base alla nuova macrostruttura approvata con delibera di G.M. n. 189 del 28/09/2020.

#### 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 11)	coinvolgimento diretto nelle decisioni (max 8)	frequenza e rilevanza dell' intervento diretto nelle decisioni	Molto elevata	8
			Medio-alta	5
			Medio-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
			Medio-bassa	1
Responsabilità gestionali (max 11)	incidenza attività gestionale (max 5)	peso quantitativo degli atti amministrativi (numero determinazioni dirigenziali)	elevato oltre 350	5
			media da 201 a 350	3
			bassa fino a 200	1
	flessibilità operativa, di innovazione e adattamento (max 6)	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	6
			Medio-alta	3
			Medio-bassa	1
Grado di responsabilità (max 8)	rischio assunto v/terzi (sanzioni penali e civili) (max 8)	probabilità di cagionare un danno a terzi e intensità di esposizione al rischio penale e civile	Molto elevata	8
			Medio-alta	6
			Medio-bassa	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 proposta di 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 proposta di valutazione operata dall’OLIV e della valutazione di cui al criterio n. 4.

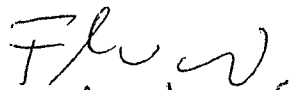
Massafra, 04/01/2021

L’OLIV:

Dott. Cosimo Rubino



Dott. Fernando Miccolis



Dott. Maurizio Maraglino Misciagna

