



CITTA' DI PORTOFERRAIO
Provincia di Livorno

prot. N.

Portoferraio, 21/11/2024

Spett.li
CGIL funzione Pubblica – Sett. Dir.
m.scalabrini@livorno.tosc.cgil.it

CISL Funzione pubblica- Sett. Dir.
cisfplivsud@gmail.com

Sas cisl Fp Dirigenza Portoferraio
l.donati@comune.portoferraio.li.it

UIL Funzione Pubblica – sett. Dir.
livorno@uilfp.it

OGGETTO: Regolamento per la disciplina e la pesatura del Segretario, della dirigenza e delle elevate qualificazioni ai sensi dei CCNL dell'area Funzioni Locali

La presente ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019/2021.
In allegato si invia Regolamento di cui all'oggetto.
Cordialità.

All.: c.s.



Il Presidente della Delegazione
Trattante di Parte Pubblica
Il Segretario Generale
Rossi Dr. Antonella

COMUNE DI PORTOFERRAIO

Provincia di Livorno



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E LA PESATURA DEL SEGRETARIO, DELLA DIRIGENZA E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI AI SENSI DEI CCNL DELL'AREA FUNZIONI LOCALI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. ____ DEL _____

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia al Segretario, sia ai Dirigenti che alle Elevanti Qualificazioni ai fini della disciplina e della quantificazione del valore economico delle indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali dell'Area Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.
2. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.
3. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

2. IL SEGRETARIO

1. L'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali prevede che la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli Enti, entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità stabiliti per fasce nel CCNL.
2. La graduazione del valore economico dell'indennità di posizione di cui al c. 1 viene determinata mediante l'allegata "Scheda A" al presente regolamento adeguata alla rispettiva fascia economica applicabile prevista nel CCNL, le previsioni del presente comma trovano applicazione a partire dal primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL di riferimento, i criteri posti alla base della graduazione sono i seguenti:
 - a. complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;
 - b. attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - c. situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.
3. Nei Comuni capoluogo, nelle Province e Città Metropolitane, nonché nelle Unioni dove la somma della popolazione dei Comuni aderenti superi la soglia demografica della fascia di riferimento, la percentuale prevista nell'art. 60 c. 3 (autonoma rideeterminazione della soglia massima dell'indennità di posizione) si intende del 15%, anche per l'applicazione a quanto stabilito nel seguente c. 4, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
4. Alla retribuzione di risultato è destinato il 10% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione. Gli enti possono elevare fino al 15% il predetto limite percentuale, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n.

75/2017, nei casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a. segretari di enti con dirigenza (4%);
 - b. segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente (4%);
 - c. segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni (4%);
 - d. enti interessati da situazioni di calamità naturale (3%).
5. La percentuale del 10% del c. 4 può essere ulteriormente incrementata fino al 0,22% del monte salari del Segretario dell'anno 2018, ai fini della valorizzazione e il riconoscimento del merito.
 6. Al Segretario cui venga conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari al 15%, estendibile fino al 25% ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni.
 7. Negli enti con dirigenza, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale del 30% da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale, qualora non fosse stabilita una diversa percentuale nel CCDI normativo di Ente relativo alla dirigenza.

3. LE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. L'art. 57 del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 dispone che gli Enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente in base alle risultanze della graduazione secondo i criteri indicati nel presente regolamento tenendo conto dei principi connessi:
 - a. Alla collocazione nella struttura;
 - b. Alla complessità organizzativa;
 - c. Alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
3. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti nei limiti stabilita dall'art. 37 c. 7 dell'Ipotesi di CCNL del 11.12.2023 dell'Area Funzioni Locali, dal valore minimo di euro 12.722,67 al valore massimo di euro 46.292,37.

4. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno dei limiti indicati nell'articolo precedente.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata "Scheda B", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
3. In base al percorso delineato a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo del salario accessorio della dirigenza per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione dirigenziale si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla posizione.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico ad interim relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso incarico al dirigente, è attribuito un ulteriore importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance, se non prevista una percentuale diversa nel CCDI normativo.
6. Nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale non inferiore al 60% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 c. 3 del CCNL del 2020.
7. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 57 del CCNL il 15% delle risorse del fondo, se non stabilita una percentuale diversa nel CCDI normativo, le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate anche per posizioni ricoperte ad interim da un altro dirigente vanno a finanziare il budget del risultato nell'anno di riferimento, sono esclusi da tale meccanismo i valori economici delle posizioni eventualmente ricoperte ad interim dal Segretario Generale, tali ultime risorse vanno in economia e non possono essere riportate a finanziare il Fondo dell'anno successivo.
8. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate possono essere utilizzate anche per dare applicazione all'art. 52 del CCNL del 2020.
9. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

10. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente, per quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di CCNL del 11.12.2024.

5. LE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. L'istituzione delle Elevate Qualificazioni permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
2. La previsione dell'area delle Elevate Qualificazioni presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della area dei Funzionari, o nei casi previsti a aree inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

6. ISTITUZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Le Elevate Qualificazioni dell'Ente sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle Elevate Qualificazioni, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i dipendenti appartenenti all'area Funzionari del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti ad aree inferiori, che:
 - a. Nei due anni precedenti abbiano ricevuto una valutazione della performance superiore a 80 punti su 100;
 - b. Nei due anni precedenti e nell'anno in corso non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto;
 - c. Nei due anni precedenti e nell'anno in corso non siano stati oggetto di procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
3. Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi partecipano tutti gli idonei, qualora all'interno della struttura organizzativa il numero dei soggetti idonei e disponibili sia superiore all'unità si può ricorrere all'indizione di uno specifico avviso pubblico interno, in tal caso la scelta avverrà unicamente sui candidati, i requisiti di cui si tiene conto sono:
 - a. Le funzioni, i servizi e le attività da svolgere;
 - b. La natura e caratteristiche dei programmi e degli obiettivi da realizzare;
 - c. I titoli di studio e i requisiti culturali posseduti;
 - d. Le attitudini comportamentali, la capacità professionale e l'esperienza acquisita.
4. L'incarico viene conferito fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e qual ora alla scadenza del mandato del Sindaco che ha proceduto alla nomina l'incarico sia ancora vigente, quest'ultimo deve essere confermato dal nuovo Sindaco.
5. Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione, tuttavia se la scadenza dell'incarico coincide con la scadenza dell'incarico del Dirigente o qualora alla scadenza dell'incarico non venga confermato o nominato il nuovo Responsabile, l'incarico si intende prorogato per massimo 45 gg.

7. REVOCA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
 - a. Intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. Valutazione negativa della performance individuale;
 - c. Addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali anche non passati in giudicato;
 - d. Ripetuta inosservanza delle direttive e disposizioni formali impartite dal Dirigente.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Dirigente e questo comporta:
 - a. La cessazione immediata dell'incarico di Elevata Qualificazione, con contestuale riassegnazione delle funzioni della area e del profilo di appartenenza;
 - b. La perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. La non attribuzione dell'indennità di risultato o l'attribuzione in quota parte, in ragione del servizio prestato.

8. CONTENUTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'istituzione dell'area delle EQ presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di EQ avrà:
 - a. Responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;

- b. Direzione e gestione funzionale del personale, se assegnato;
 - c. Gestione delle risorse economiche e strumentali, se assegnate;
 - d. Predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determine;
 - e. L'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Dirigente.
2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Dirigente di riferimento, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

9. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle Elevate Qualificazioni è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità (oltre oneri e IRAP) , la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle EQ a aree inferiori a quella dei Funzionari va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato. Si precisa a tal fine che negli Enti che prevedono posti appartenenti all'area dei Funzionari, nei casi in cui non sia possibile attribuire agli stessi un incarico di Elevata Qualificazione e si conferisce l'incarico a personale dell'area degli Istruttori, l'importo della retribuzione di posizione da applicare varia sempre da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 - ARAN parere del 23.04.2024
3. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
4. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
5. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per Elevate Qualificazioni stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola EQ si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le EQ e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla EQ.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di EQ di un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. In caso di convenzione l'Ente che riceve il dipendente titolare di elevata qualificazione in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
8. Negli Enti la cui dotazione organica preveda posti dell'area Funzionari, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti dell'area Funzionari 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 elevata qualificazione anche a personale dell'area Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, 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 Funzionari, in tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
9. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni, destinando a tale particolare voce retributiva la quota del 15%, se non stabilita una percentuale diversa nel CCDI normativo, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli Enti.
10. Eventuali economie che si dovessero generare dal finanziamento delle indennità di posizione annuali, rispetto al fondo delle EQ stanziato, vanno a finanziare il budget dell'indennità di risultato dello stesso anno.

10. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione e per le Elevate Qualificazioni è di competenza del Dirigente che può essere supportato dal Nucleo di Valutazione stesso.
2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO

CRITERI DI GRADUAZIONE	PARAMETRI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Complessità e responsabilità	Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente.	0 - 10	
	Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Dirigenti o dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0 - 10	
	Sostituzione in caso di assenza, impedimento o inadempimento dei Dirigenti o dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0 - 10	
	Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione associata dei servizi (Gestione associata di segreteria).	0 - 10	
Attribuzione di funzioni aggiuntive	Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza.	0 - 10	
	Presidente di Commissioni di gara e di concorso.	0 - 10	
	Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.	0 - 10	
	Presidente Ufficio Procedimenti disciplinari.	0 - 10	
situazioni di oggettivo disagio del contesto	sedi di alta montagna, sede insulare, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socioeconomiche.	0 - 10	
	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza (zona ad alta vocazione turistica).	0 - 10	
TOTALE PUNTEGGIO			

Valore Economico = ((Indennità massima – Indennità minima)/40) x (Punteggio attribuito – 60) + Indennità minima

SCHEDA B) - GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE DIRIGENZIALI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Numero delle risorse umane assegnate alla struttura	Fino a 10 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura	
	Numero dei settori o dei servizi incardinati all'interno della struttura organizzativa	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Valore delle risorse economiche di bilancio gestite sia in entrata che in uscita	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro assegnati	Fino a 10 punti per procedimenti molto complessi Fino a 5 punti per procedimenti complessi	
	Grado di professionalità e specializzazione richiesta sia tecnica che normativa per la direzione della struttura	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
	Grado di autonomia decisionale e variabilità del contesto esterno riconosciuta alla posizione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
	Grado di rischio e responsabilità in ragione della natura delle attività svolte	Fino a 10 punti alto Fino a 5 punti medio	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Fino a 10 punti alta, per responsabilità sia interna che esterna Fino a 5 punti media, per responsabilità solo interna o solo esterna	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Complessità e rilevanza delle attività di controllo, vigilanza e direzione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
Strategicità della struttura	Rilevanza della posizione rispetto alla programmazione strategica dell'Ente	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
TOTALE PUNTEGGIO			

Valore Economico = (Budget / Totale punti assegnati) x (Punteggio individuale ricevuto x Tempo di lavoro)