

UNIONE di COMUNI "Meilogu"

Comuni di Banari, Bessude, Bonnanaro, Bonorva, Borutta,  
Cheremule, Cossoine, Giave, Pozzomaggiore, Semestene,  
Siligo, Thiesi, Torralba

**Regolamento recante i criteri per l'individuazione,  
il conferimento e la graduazione delle posizioni  
organizzative**

## Premessa

L'ordinamento professionale ha introdotto, fin dal 1999, per le posizioni organizzative, istituti contrattuali tipici delle figure dirigenziali: la retribuzione di posizione e quella di risultato. Tali istituti sono stati confermati nei successivi CCNL – in ultimo nel CCNL del 21 maggio 2018 – prevedendo che tale trattamento assorba tutte le competenze accessorie, ad eccezione di alcune deroghe espressamente previste dal Contratto.

In particolare, in riferimento alla retribuzione di posizione l'art 15, comma 2 del CCNL 21/5/2018, prevede che *ciascun ente definisca i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.*"

I Comuni di Banari, Bessude, Bonnanaro, Bonorva, Borutta, Cheremule, Cossoine, Giave, Pozzomaggiore, Semestene, Siligo, Thiesi, Torralba, con l'UNIONE di COMUNI "Meilogu" hanno intrapreso fin dall'anno 2011 un percorso condiviso dell'ambito valutativo che ha consentito di individuare già da qualche anno un'unica metodologia di valutazione delle performance. Ad oggi, anche in una prospettiva ottica di gestione in forma associata delle funzioni, emerge la necessità di definire dei criteri omogenei per la ponderazione delle posizioni organizzative degli Enti appartenenti all'Unione.

Al fine di meglio contestualizzare il sistema si mette in evidenza che, in considerazione delle dimensioni dei Comuni appartenenti all'Unione, tali enti sono privi di posizioni dirigenziali e pertanto i Responsabili delle strutture apicali sono titolari delle Posizioni Organizzative. Inoltre, tenuto conto che alcuni dei Comuni hanno un numero molto limitato di personale ed in particolar modo di personale inquadrato in categoria D, nel presente documento si tiene in considerazione anche la fattispecie prevista dall'art. 17, comma 3 del CCNL, di conferimento in via eccezionale e temporanea della Posizione Organizzativa a dipendenti inquadrati in categoria C.

## **ART.1 ISTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le Posizioni Organizzative sono istituite con deliberazione della Giunta Comunale, sentito il Segretario Comunale, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

La Giunta Comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Nell'ambito della struttura dell'ente sono istituite posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 per:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Settore/Servizio a seconda di come sono denominati nel Comune), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.

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 posizione di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum

## **ART.2 IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'articolo precedente sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, e tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000.

In deroga alle disposizioni precedenti e nel caso in cui l'ente sia privo di posizioni di categoria D, oppure nei casi in cui pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di P.O. 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 (**per un periodo massimo di.....**) conferire l'incarico a personale di Cat. C , purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente di categoria C e non possono essere né prorogati né rinnovati né al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente di categoria D del profilo di cui l'ente è sprovvisto.

Vengono individuati quali requisiti minimi richiesti per l'accesso alle posizioni organizzative, quelli prescritti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, salvo ulteriori caratteristiche della struttura presso la quale è istituita la posizione organizzativa.

I dipendenti destinatari degli incarichi di alta professionalità ( lett. b) del CCNL 21.05.2018 ) devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale (del vecchio ordinamento o specialistica) o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati, Devono, in alternativa essere in possesso di un master post universitario con durata di almeno due anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
- b) requisiti culturali posseduti, correlati a titoli accademici relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
- c) attitudini e capacità di gestione dei collaboratori, in relazione ai programmi da realizzare;
- d) esperienza acquisita e competenza tecnica, in relazione ai programmi da realizzare.

Ai fini dell'affidamento dell'incarico, in caso di presenza all'interno dell'Ente di più soggetti potenzialmente in possesso dei requisiti, l'Ente pubblica un avviso interno nel quale saranno indicati eventuali specifici requisiti professionali – in termini di titolo di studio o di esperienza acquisita - richiesti ai candidati in ragione della particolare posizione organizzativa da nominare oltre al procedimento di formazione della graduatoria. Il personale potrà manifestare il proprio interesse alla nomina presentando specifica domanda e allegando la documentazione attestante il possesso dei titoli/esperienza richiesta.

Resta comunque nella facoltà del sindaco individuare il titolare della posizione organizzativa anche tra il personale che non abbia presentato la propria candidatura, purchè dotato dei requisiti necessari.

Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) si tiene conto dei curricula e si verifica l'assenza di eventuali valutazioni negative – vale a dire inferiori a 50/100 - nei tre anni precedenti, in coerenza con i livelli minimi indicati nel sistema di valutazione del risultato, e di sanzioni disciplinari.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dal sindaco con decreto sindacale motivato in relazione ai criteri che hanno portato al conferimento.

L'atto di conferimento dell'incarico deve indicare l'oggetto, la durata, gli obiettivi generali da conseguire, che saranno specificati annualmente nel PEG/PDO, il trattamento economico spettante.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati dal sindaco. La mancata conferma alla scadenza dell'incarico non costituisce una revoca ma non determina in capo alla P.O un diritto alla proroga e/o al rinnovo di tali incarichi.

### **ART. 3 LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

1. adozione, da parte della Giunta, di modifica alla struttura organizzativa tale da comportare l'accorpamento o la soppressione di uno o più Aree/Settori/Servizi (a seconda di come sono denominati nel Comune);
2. Valutazione negativa dell'attività svolta, considerando anche il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati - La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100° ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa;
3. Inosservanza ingiustificata delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento, salvo ipotesi in cui la direttiva sia palesemente illegittima;
4. responsabilità disciplinari, amministrative o penali di particolare gravità tali da comportare gravi disfunzioni organizzative o ledere il buon andamento dell'azione amministrativa;

Nelle more dell'adozione del provvedimento di revoca, limitatamente alla fattispecie di cui al punto 5 del presente articolo, l'incarico può essere sospeso in via cautelare.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

## ART.4 LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, del CCNL l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

In caso di attribuzione di incarichi ad interim ad un soggetto già titolare di Posizione Organizzativa, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari al ... (da 15 a 25%) dell'indennità di posizione corrispondente. La misura percentuale dell'incremento è rapportata al tempo in cui l'interim è effettivamente ricoperto. Tale importo verrà corrisposto a titolo di indennità di risultato, a seguito della valutazione dell'effettivo conseguimento dei risultati.

Inoltre, in caso di dipendente titolare di PO a tempo parziale al quale venga conferito ulteriore incarico di Posizione Organizzativa presso altro Ente o in Convenzione, viene corrisposta una maggiorazione fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione annua percepita. Tale importo, definito in fase di conferimento dell'incarico aggiuntivo, dovrà essere riproporzionato, per ciascun Ente, in base alla prestazione lavorativa parziale effettivamente resa.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente, in cui sono contenuti i fattori valutativi e la metodologia applicata dall'Ente.

La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato .

Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

**Commento [Autore sc1]:** Valutate l'opportunità di definire di volta in volta la percentuale: a fronte del pro di consentire una maggior flessibilità è da considerare il contro di continua trattativa "ad personam"

## ART. 5 LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione della *posizione* mira a definire il grado di *complessità* insito nelle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dai livelli di prestazione effettivamente conseguiti dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione, quindi, viene effettuata su parametri di carattere *oggettivo* e commisurata ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto e pertanto slegati dalla *soggettività* del dipendente incaricato di ricoprire la posizione organizzativa.

L'Amministrazione per effettuare la pesatura, tiene conto della complessità nonché rilevanza delle Responsabilità amministrative e gestionali, secondo i criteri e la metodologia dettagliata nell'**allegato A** al presente Regolamento.

La pesatura delle posizioni è proposta dal Segretario Comunale, sentito il Nucleo di Valutazione, e approvata dalla Giunta con proprio atto.

La ponderazione delle posizioni avviene, in prima applicazione, in occasione dell'assegnazione o del rinnovo di un incarico di Posizione Organizzativa; successivamente, tale ponderazione è rivista ogni qual volta intervenga una variazione organizzativa che modifichi le funzioni assegnate alla posizione al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva.

Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associato a ciascun ruolo organizzativo, tenuto conto del massimo punteggio pari a 100, si identificano le seguenti fasce di punteggio:

Fascia di punteggio	Importo retribuzione di posizione – dipendente categoria D	Importo retribuzione di posizione – dipendente categoria C
Fino a 50 punti	€ 5.000,00	€ 3.000,00
Da 51 a 64 punti	€ X-30%	€ Y-30%
Da 65 a 79 punti	€ X-15%	€ Y-15%
Oltre 80 punti	€ X (massimo €16.000)	€ Y (massimo € 9.500,00)

Gli importi X e Y sono definiti in coerenza con le disponibilità economiche dell'Ente relative al trattamento accessorio del personale in posizione organizzativa e tenuto conto che le risorse destinate alla retribuzione di posizione non possono superare l'85% del fondo.

## ART. 6 Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

**Commento [Autore sc2]:** Sui soggetti che effettuano la pesatura è riservata agli enti la massima autonomia purché in coerenza con quanto previsto dai rispettivi rispetto alle funzioni assegnate al Nucleo dai vostri Regolamenti.

**Commento [Autore sc3]:** Nel Regolamento dovrebbe essere inserita solo la "regola" del calcolo della retribuzione di posizione (cioè fasce, ripartizione dei punti, ecc. qua riportato solo a titolo esemplificativo) ma non gli importi, poiché possono variare in base alla capacità dell'ipotetico fondo di ente, purché sia rispettato il limite minimo di retribuzione di risultato

Il presente regolamento abroga e sostituisce la metodologia di graduazione delle P.O. approvata con Deliberazione della G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_

Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto per le parti relative al conferimento, alla revoca e ai criteri per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.

## **Allegato A) - Criteri di pesatura delle posizioni organizzative**

La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali:

- a) collocazione nella struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) responsabilità gestionale interna ed esterna.

Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di singoli fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.

Nella tabella che segue vengono riassunti i fattori costituenti di ogni area ed il punteggio massimo attribuibile a ciascuno.

Area di valutazione	Fattore di valutazione	Punteggio massimo attribuibile
A.Collocazione nella struttura	▪ A.1.Livello di strategicità delle funzioni assegnate	15 punti
B.Complexità organizzativa	▪ B.1 Eterogeneità delle funzioni assegnate	15 punti
	▪ B.2 Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo	10 punti
	▪ B.3 Risorse umane gestite	10 punti
	▪ B.4 Tipologia e frequenza delle relazioni	10 punti
C.Responsabilità gestionale interna ed esterna	▪ C.1.Risorse finanziarie gestite	15 punti
	▪ C.2.Numero e complessità dei procedimenti amministrativi	10 punti
	▪ C.3.Grado di responsabilità verso l'esterno	15 punti

Nelle pagine che seguono vengono esaminati i singoli fattori.

La somma dei punteggi relativi ad ogni singolo fattore, e quindi di ogni area, determina il *peso* complessivo della posizione e consente la *graduazione* delle posizioni dell'Ente, così come previsto dal contratto.

## A) Collocazione nella struttura

### A.1. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

Rileva il livello di strategia direttamente gestito e il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente, intesa quale possibilità, per la posizione stessa, di gestire gli strumenti tecnici e organizzativi per perseguire gli obiettivi di mandato dell'amministrazione.

2	4	6	8	10	11	12	13	14	15

## B) Complessità organizzativa

### B.1. Eterogeneità delle funzioni assegnate

Misura il grado di integrazione di processi e attività ed esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni /attività plurime non omogenee fra loro.

1	3	5	7	8	9	10	12	13	15
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 di natura eterogenea	

### B.2. Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza sia in relazione a uno specifico percorso di studi che alle abilità acquisite grazie all'esperienza. Definisce il grado delle complessità che insistono sulla posizione, a causa dei cambiamenti di ordine normativo e/o tecnologico; ciò anche in relazione all'attività di studio, ricerca ed autonomo aggiornamento conseguenti e necessari per assicurare un adeguato livello del servizio.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello medio di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto				Livello alto di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto oppure Livello ordinario di specializzazione e alta variabilità del contesto			Livello alto di specializzazione e alta variabilità del contesto		

**B.3. Risorse umane gestite** (da declinare coerentemente con il numero dei dipendenti dell'ente)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna risorsa gestita		Fino a 2 risorse gestite		Fino a 5 risorse gestite		Oltre 5 persone gestite		Oltre 5 persone gestite anche a livello intercomunale	

**B.4. Tipologia e frequenza delle relazioni**

Rileva l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, interno ed esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità, eterogeneità e frequenza dei rapporti da gestire (da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

Tipologia

*b.4.1 Relazioni interne – nel caso di enti con un numero di dipendenti inferiore a 10 tale sottofattore potrà essere neutralizzato, ampliando il punteggio del sottofattore b.4.2*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nell'unità organizzativa di appartenenza.	Con unità organizzative di altri servizi	Con unità organizzative di altri servizi
Informazioni di modesta complessità e prevalentemente tra due soggetti	Informazioni di modesta complessità, anche di tipo negoziale	Informazioni complesse e relazioni articolate e di tipo negoziale fondate anche su più soggetti interagenti

#### *b.4.2 Relazioni con l'utenza*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna o di scarsa importanza				Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti			Di tipo diretto		
Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti				Informazioni complesse anche di natura negoziale			Informazioni complesse anche di natura negoziale		
Prevalentemente tra due soggetti				Prevalentemente tra due soggetti			Fondate su più soggetti interagenti		

#### Frequenza

*b.4.3 Relazioni interne - nel caso di enti con un numero di dipendenti inferiore a 10 tale sottofattore potrà essere neutralizzato, ampliando il punteggio del sottofattore b.4.4*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente ( non più di una volta al mese)				Spesso Settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

#### *b.4.4 Relazioni con l'utenza*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Mai o occasionalmente (non più di una volta al mese)	Spesso Settimanalmente	Giornalmente o più volte nella stessa giornata
--	---------------------------	--

### C) Responsabilità gestionale interna e esterna

#### C.1 Risorse finanziarie gestite

1	3	5	6	8	10	11	13	15
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di modesta entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di consistente entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente		

#### C.2. Numero e complessità dei procedimenti amministrativi

Focalizza l'ampiezza dell'autonoma decisionale e il livello di discrezionalità tecnica rimesso alle facoltà oggettive della posizione organizzativa (*da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati*)

##### c.2.1 Numero procedimenti con rilevanza esterna di cui si è responsabili

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fino a 10				Da 10 a 20			Oltre 20		

##### c.2.2 *Complessità dei procedimenti*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Procedimenti ad alto livello di standardizzazione (nessuna variabile e alto grado di ripetitività) o che si svolgono prevalentemente all'interno del settore/servizio				Procedimenti standardizzati in cui intervengano relazioni con altri settori dell'Ente e/o altri Enti			Procedimenti non standard con relazioni interne e esterne alla struttura di tipo negoziale		

### C.3 Grado di responsabilità

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso l'esterno.

1	3	5	7	8	9	10	11	13	15
Medio livello di responsabilità civile e amministrativa				Alto livello di responsabilità civile e amministrativa			Alto livello di responsabilità civile e amministrativa. Responsabilità penale		

## Scheda pesatura Posizione Organizzativa

**Posizione Organizzativa.....**

### A) Collocazione nella struttura

A.1. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

2	4	6	8	10	11	12	13	14	15

### B) Complessità organizzativa

B.1. Eterogeneità delle funzioni assegnate

1	3	5	7	8	9	10	12	13	15
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 di natura eterogenea	

B.2. Specializzazione richiesta ed evoluzione del quadro normativo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello medio di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto				Livello alto di specializzazione e ordinaria variabilità del contesto oppure Livello ordinario di specializzazione e alta variabilità del contesto			Livello alto di specializzazione e alta variabilità del contesto		

B.3. Risorse umane gestite

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna risorsa gestita		Fino a 2 risorse gestite		Fino a 5 risorse gestite		Oltre 5 persone gestite		Oltre 5 persone gestite anche a livello intercomunale	

#### B.4. Tipologia e frequenza delle relazioni (media aritmetica dei fattori sottostanti)

##### Tipologia

###### *b.4.1 Relazioni interne*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nell'unità organizzativa di appartenenza.				Con unità organizzative di altri servizi			Con unità organizzative di altri servizi		
Informazioni di modesta complessità e prevalentemente tra due soggetti				Informazioni di modesta complessità, anche di tipo negoziale			Informazioni complesse e relazioni articolate e di tipo negoziale fondate anche su più soggetti interagenti		

###### *b.4.2 Relazioni con l'utenza*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna o di scarsa importanza				Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti			Di tipo diretto		
Di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti				Informazioni complesse anche di natura negoziale			Informazioni complesse anche di natura negoziale		
Prevalentemente tra due soggetti				Prevalentemente tra due soggetti			Fondate su più soggetti interagenti		

##### Frequenza

###### *b.4.3 Relazioni interne*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente (non più di una volta al mese)				Spesso Settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

###### *b.4.4 Relazioni con l'utenza*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente (non più di una volta al mese)				Spesso Settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

##### Media aritmetica

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## C) Responsabilità gestionale interna e esterna

### C.1. Risorse finanziarie gestite

1	3	5	6	8	10	11	13	15
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di modesta entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di consistente entità rispetto al bilancio complessivo dell'Ente		

### C.2. Numero e complessità dei procedimenti amministrativi (*media aritmetica dei sottofattori qui indicati*)

#### c.2.1 Numero procedimenti con rilevanza esterna di cui si è responsabili

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fino a 10				Da 10 a 20			Oltre 20		

#### c.2.2 Complessità dei procedimenti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Procedimenti ad alto livello di standardizzazione (nessuna variabile e alto grado di ripetitività) o che si svolgono prevalentemente all'interno del settore/servizio				Procedimenti standardizzati in cui intervengano relazioni con altri settori dell'Ente e/o altri Enti			Procedimenti non standard con relazioni interne e esterne alla struttura di tipo negoziale		

#### Media aritmetica

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### C.3 Grado di responsabilità

1	3	5	7	8	9	10	11	13	15
Medio livello di responsabilità civile e amministrativa				Alto livello di responsabilità civile e amministrativa			Alto livello di responsabilità civile e amministrativa. Responsabilità penale		

**TOTALE PUNTEGGIO POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....**