



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### Decreto Sindacale

n. 257 del 17/11/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA.**

### IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventitrè il giorno DICIASSETTE del mese di NOVEMBRE,  
alle ore 15:00, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Sindaco Metropolitan Dott. Federico Basile  
con l'assistenza del Segretario Generale Rossana Carrubba:

**Vista** l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

**Vista** la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

**Viste** le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

**Visto** il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

**Visti** i pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

### DECRETA

**APPROVARE** la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### Proposta di Decreto Sindacale

### del SEGRETARIO GENERALE

Servizio “PROGRAMMAZIONE, PERFORMANCE E PROCESSI ORGANIZZATIVI”

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

### IL SEGRETARIO GENERALE

**PREMESSO CHE:**

con Decreto sindacale n° 34 del 02 marzo 2023 avente ad oggetto “Revisione dell’assetto organizzativo – approvazione nuova Macrostruttura e funzionigramma” è stata approvata la riorganizzazione dell'Ente;

con Decreto sindacale n° 230 del 13 ottobre 2023 avente ad oggetto “Approvazione Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi” è stato approvato il testo del nuovo Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Città Metropolitana di Messina;

**TENUTO CONTO che**, con Decreto sindacale n° 34 del 02 marzo 2023, è stata approvata la nuova Macrostruttura che, in linea con il principio di flessibilità e per adeguare l’azione amministrativa al programma di mandato del Sindaco Metropolitano, è stata articolata in 7 strutture di massima dimensione (Direzioni);

**VALUTATA**, pertanto la necessità di procedere alla pesatura delle nuove posizioni dirigenziali così come risultanti nel nuovo impianto macrostrutturale approvato dalla Amministrazione che tenga conto della distribuzione delle funzioni istituzionali e gestionali in capo alle nuove strutture direzionali;

**RITENUTO** che, ai fini della misurazione e della valutazione delle nuove posizioni dirigenziali, si rende necessario ed opportuno procedere alla revisione integrale e all’aggiornamento del vigente sistema di pesatura, tenuto conto che lo stesso risulta ormai datato in quanto approvato con deliberazione del commissario Straordinario con i poteri della giunta Provinciale n. 324 del 9 dicembre 2014;

**VISTI:**

- la mail del 09.05.2023, con la quale si è provveduto ad inviare alle Organizzazioni Sindacali Territoriali l’informazione ai sensi dell’art. 5 e dell’art. 44 del C.C.N.L. Area Dirigenza finalizzata al confronto sul nuovo “Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali della Città Metropolitana di Messina”;

- che, in data 12 giugno 2023, è stata avviato il confronto così come risultante dai verbali del 12.

06.2023 e del 26.09.2023, che trovansi custoditi agli atti della Segreteria Generale;

**PRESO ATTO** del nuovo “Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali della Città Metropolitana di Messina” così come definito nei propri contenuti a conclusione del tavolo di confronto con le OO.SS., giusta verbale del 26.09.2023;

**CHE** il Nucleo Indipendente di Valutazione della Città Metropolitana di Messina, in data 03/11/2023, ha espresso parere favorevole sulla proposta avanzata dal Segretario Generale relativa ai nuovi criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali;

**RITENUTO** pertanto di dover procedere senza indugio alla approvazione del predetto sistema al fine di avviare tempestivamente le operazioni di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali previste dal nuovo assetto macrostrutturale dell’Ente approvato con Decreto sindacale n° 34 del 02 marzo 2023 ed entrato a regime a decorrere dal 01.04.2023;

VISTI gli atti citati in premessa;

VISTO il D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm. e ii.;

VISTI i C.C.N.L. “Area Dirigenza” del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;

VISTO l’Ordinamento Regionale degli Enti locali vigente in Sicilia (O.R.E.L.);

### **Si propone che il Sindaco Metropolitan**

#### **DECRETI**

*per le motivazioni espresse in narrativa:*

- 1. APPROVARE** il “Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali – Città Metropolitana di Messina”, allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO 1);
- 2. PRENDERE ATTO** che il predetto sistema ha formato oggetto di informazione e di confronto sindacale in conformità alle previsioni del C.C.N.L. Area Dirigenza del 17.12.2020 giusta verbali del 12. 06.2023 e del 26.09.2023;
- 3. DISPORRE** che il “Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali - Città Metropolitana di Messina” di cui all’allegato 1 venga applicato per la pesatura delle posizioni dirigenziali previste dal Decreto sindacale n° 34 del 02 marzo 2023 ed entrato a regime a decorrere dal 01.04.2023;
- 4. DISPORRE** che, a seguito della operazione di pesatura delle posizioni dirigenziali, la II Direzione – Servizi finanziari e Tributarî proceda al conguaglio della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti con conseguente eventuale recupero delle somme corrisposte in eccesso a decorrere dal 01.04.2023;
- 5. TRASMETTERE** il presente provvedimento al Nucleo Indipendente di Valutazione per quanto di competenza;
- 6. DARE ATTO**
  - che lo scrivente Segretario Generale, con la sottoscrizione del presente atto, attesta la regolarità amministrativa del medesimo e, altresì, che il provvedimento non comporta effetti diretti ma indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;
  - che non sussistono situazioni, neppure potenziali, di conflitto di interesse in capo al Responsabile del Procedimento in attuazione dell’art.6 bis della L.n.° 241/90 e dell’art. 6 commi 2 e 7 del D.P.R.n.°62/2013;
- 7. PUBBLICARE** il presente provvedimento all’Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, nella sezione “ Amministrazione Trasparente”;

**8. PRENDERE ATTO** del parere contabile espresso dal Funzionario reggente della II Direzione Finanziaria, allegato al presente provvedimento;

**7. DICHIARARE**, il presente decreto immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti del 2° comma, dell'art. 12 della L.R. n° 44/91.

Avverso il presente provvedimento, ai sensi dell'art.3 della L.R.n.°7/19, è ammesso ricorso entro 60 gg. - a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo pretorio - presso il TAR o entro 120 gg. presso il Presidente della Regione Sicilia.

Il Funzionario  
Servizio “Programmazione,  
Performance e Processi Organiz.”

Il Segretario Generale

---

*F.to S. Massimo De Salvo*

---

*F.to Rossana Carrubba*

**SI ALLEGA IL SEGUENTE DOCUMENTO:**

- **Allegato 1** - “Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali - Città Metropolitana di Messina”;



**CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

**allegato alla proposta di Decreto Sindacale**

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE  
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R, 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere di regolarità tecnica: **FAVOREVOLE/~~NON FAVOREVOLE~~** attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addi 10/11/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

---

F.to Rossana Carrubba



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA  
allegato alla proposta di Decreto Sindacale**

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE  
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

La presente proposta non necessita di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile”

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente prenotazione di impegno di spesa:

<b>Impegno</b>	<b>Importo</b>	<b>Capitolo</b>	<b>Bilancio</b>

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

<b>Diminuzione Entrata</b>	<b>Importo</b>	<b>Capitolo</b>	<b>Bilancio</b>

Addi 13/11/2023

F.to Il Funzionario Responsabile

IL DIRIGENTE F.F.  
Servizi Finanziari e Tributarî  
F.to Dott. Maria Grazia Nulli

# **Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali – Città Metropolitana di Messina**

## **PREMESSA**

Il presente sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali viene redatto sulla base di quanto previsto dall'art. 27 del C.C.N.L. 23.12.1999 dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali 1998-2001, come modificato dall'art. 24 del C.C.N.L. del 22.02.2006, quadriennio normativo 2002-2005, che al comma 1 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”.

## **FINALITÀ**

Il presente documento definisce la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali della Città Metropolitana di Messina con l'obiettivo di:

- a. effettuare una differenziazione economica sulla base delle caratteristiche intrinseche di ciascuna posizione dirigenziale ossia dell'insieme dei compiti, dei processi e delle responsabilità esclusivamente connesse al ruolo ricoperto ed indipendentemente dalle qualità personali del soggetto che la occupa;
- b. valorizzare ciascuna posizione dirigenziale nel rispetto dei parametri indicati dal citato art. 27 del contratto nazionale di lavoro per l'area della dirigenza (C.C.N.L. del 23/12/99);
- c. adempiere alle disposizioni dell'art. 27 del citato contratto nazionale di lavoro per l'area della dirigenza.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo (art. 27, comma 9, C.C.N.L. Dirigenza 23.12.1999).

## **DESCRIZIONE DELLA METODOLOGIA**

La metodologia proposta si articola nelle seguenti fasi:

1. scelta dei parametri fondamentali per la valutazione delle posizioni (fattori)
2. scomposizione dei fattori in sub-fattori e dei sub-fattori in sotto-parametri
3. assegnazione ai fattori scelti dei rispettivi pesi, la cui somma deve essere pari a 100 tale che la somma dei pesi relativi ai sotto-parametri sia pari al “peso ponderale” del sub-fattore agli stessi correlato e che la somma dei pesi relativi ai sub-fattori sia pari al “peso ponderale” del fattore di riferimento;
4. graduazione dei pesi dei sotto-parametri e dei sub-fattori.

## **I FATTORI DI VALUTAZIONE E LORO GRADUAZIONE**

I fattori di valutazione sono definiti in coerenza con i parametri indicati dal C.C.N.L. sopra citato (*collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali interne ed esterne*) e vengono diversificati a seconda che la posizione sia di “Direzione”, come tale intendendosi la struttura preposta alla produzione ed alla erogazione di specifiche prestazioni, ovvero di “Staff”, come tale intendendosi una struttura organizzativa alla quale sono riconducibili funzioni di supporto e di assistenza agli organi politici e alle strutture organizzative dell'Ente

ovvero attività ad alto contenuto specialistico o compiti di studio, verifica e controllo, rivolti anche all'ottimizzazione e razionalizzazione dei processi interni.

Il sistema complessivo dei fattori, dei sub-fattori e dei sotto-parametri associati a ciascuna delle predette "classi" di posizioni è sintetizzato nella tabella sinottica di seguito riportata (Tabella n. 1):

Tabella n. 1

FATTORE	SUB-FATTORE	Variabili esplicative del sub-fattore (SOTTO-PARAMETRI)	Fattori pesatura Posizione di "Direzione"	Fattori pesatura Posizione di "Staff"	
1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	1.1. Collocazione funzionale nell'assetto macrostrutturale	1.1.a. Posizione di "Direzione"	X	X	
		1.1.b. Posizione di "Staff"			
		1.2.a. N. Servizi coordinati	X		
	1.2. Ampiezza dell'ambito di coordinamento		X		
		1.3. Rilevanza strategica	X	X	
	2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	2.1. Dimensione economica	2.1.a. Risorse finanziarie (entrata e spesa)	X	
			2.1.b. Grado di complessità e/o rilevanza della gestione finanziaria	X	
		2.2. Risorse umane	X		
		2.3. Competenza tecnico-professionale	X	X	
		2.4. Complessità della gestione operativa	2.4.a. Variabilità/Complessità contesto di riferimento (normativo, organizzativo, tecnologico)	X	X
2.4.b. Complessità problematiche da gestire			X	X	
2.4.c. Eterogeneità delle funzioni / Specifiche funzioni previste dall'ordinamento dell'Ente			X		
2.5.a. Relazioni interne			X	X	
2.5.b. Relazioni con utenza esterna			X	X	
2.5. Complessità / Problematicità del sistema delle relazioni		2.5.c. Relazioni istituzionali	X	X	
	2.5.d. "Governance" Gruppo Pubblico Locale	X			
	3.1.a. Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa e penale)	X	X		
3. RESPONSABILITÀ INTERNA ED ESTERNA	3.1. – Responsabilità	3.1.b. Livello di discrezionalità	X	X	

## 1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

Per quanto attiene il parametro contrattuale relativo alla “Collocazione nella struttura”, la metodologia di pesatura prevede i seguenti sub-fattori:

**1.1. Collocazione funzionale nell’assetto macrostrutturale:** detto sub-fattore è finalizzato a differenziare le posizioni di “Direzione” dalle posizioni di “Staff”, tenuto conto che le prime gestiscono un numero rilevante di servizi (rivolti sia all’esterno sia all’interno) caratterizzati da un diverso grado di complessità ed eterogeneità, mentre le seconde, per loro natura, sovrintendono, in genere, a un numero limitato di funzioni di tipo specialistico e tendenzialmente omogenee.

Detto sub-fattore è pertanto articolato nei seguenti sotto-parametri:

- 1) Posizione di “Direzione”
- 2) Posizione di “Staff”

A ciascun sotto-parametro è associato un punteggio.

**1.2. Ampiezza dell’ambito di coordinamento:** tale sub-fattore è finalizzato a valorizzare le posizioni che sovrintendono a un numero elevato di servizi, considerando la “numerosità di servizi” uno dei parametri di valutazione del grado di complessità della struttura.

Il sotto-parametro “n. servizi coordinati” è articolato su tre livelli di valutazione:

- 1) fino a 5 servizi coordinati
- 2) da 6 a 8 servizi coordinati
- 3) da 9 servizi coordinati

A ciascun livello valutativo è associato un punteggio.

**1.3. Rilevanza strategica:** tale sub-fattore valorizza le posizioni alle quali sono attribuite funzioni ad elevata valenza strategica da valutarsi in relazione alle linee di mandato del Sindaco Metropolitan ed ai programmi strategici ed operativi declinati nel Documento Unico di Programmazione (DUP), nel Piano della Performance e negli altri documenti programmatici dell’ente.

Tale sub-fattore è articolato nei seguenti livelli di valutazione:

- 
- Il **livello di valutazione “medio-bassa”** si applica alle posizioni ricoprono un ruolo marginale ai fini della realizzazione dei programmi strategici più rilevanti e prioritari per l’Amministrazione;
  - Il **livello di valutazione “significativa”** si riferisce alle posizioni che partecipano in misura significativa ma non determinante alla realizzazione delle strategie più rilevanti dell’Amministrazione;
  - Il **livello di valutazione “elevata”** si riferisce alle posizioni che occupano un ruolo fondamentale e decisivo per la realizzazione delle strategie più rilevanti e prioritarie per l’Amministrazione.
- 

Le diverse caratteristiche della posizione di “Direzione” rispetto alla posizione di “Staff” si traducono, sotto il profilo metodologico, nella differenziazione sia dei fattori di valutazione sia del peso ponderale attribuito agli stessi. Con riferimento al fattore “*Collocazione nella struttura*”, l’ampiezza dell’ambito di coordinamento non costituisce fattore valutativo per la pesatura delle posizioni di “Staff”, tenuto conto che le stesse, per loro natura, non sovrintendono ad un numero elevato di servizi ma un numero limitato di funzioni specialistiche.

SUB-FATTORE	SOTTO-PARAMETRO	LIVELLI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO per Posizione di "Direzione"	PUNTEGGIO per Posizione di "Staff"
1.1. COLLOCAZIONE FUNZIONALE NELL'ASSETTO MACRO-STRUTTURALE	1.1.a. Posizione di "Direzione"	5	5	
	1.1.b. Posizione di "Staff"	2		2
1.2. AMPIEZZA DELL'AMBITO DI COORDINAMENTO	1.2.a. N. servizi coordinati	Fino a 5 servizi coordinati	4	
		Da 6 a 8 servizi coordinati	7	
		Da 9 servizi coordinati	10	
1.3. RILEVANZA STRATEGICA		Medio/Bassa	4	5
		Contenuta	5	10
		Significativa	9	25

## 2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

Il fattore definisce la difficoltà e la varietà delle situazioni da fronteggiare e dei problemi da risolvere (problem solving), tenuto conto delle dimensioni e delle articolazioni della struttura, nonché dell'estensione e della rilevanza dei soggetti ed istituzioni con cui si intrattengono relazioni, anche in termini di governance del "gruppo pubblico locale", come tale intendendosi il "governo" dei rapporti proprietari e di committenza con gli organismi gerenti i servizi pubblici locali e le attività strumentali.

Le diverse caratteristiche della posizione di "Direzione" rispetto alla posizione di "Staff" si traducono, sotto il profilo metodologico, nella differenziazione sia dei fattori di valutazione sia del peso ponderale attribuito agli stessi.

Per quanto attiene i sub-fattori e i sotto-parametri valutativi presi in considerazione, gli stessi vengono di seguito indicati distintamente per ciascuna delle due tipologie di posizione sopra menzionate:

### Posizioni dirigenziali di struttura dirigenziale:

**Sub-fattori: n. 5** (*dimensione economica, risorse umane, competenza tecnico-professionale, complessità gestione operativa, complessità/problematicità del sistema delle relazioni*)

**Sotto-parametri: n. 11** (*risorse economiche entrata, risorse economiche spesa, risorse umane, competenza tecnico-professionale, variabilità/complessità contesto di riferimento normativo, organizzativo e tecnologico, complessità problematiche da gestire, eterogeneità delle funzioni, relazioni interne, relazioni con utenza esterna, relazioni istituzionali, ruolo di "governance"*)

### Posizioni dirigenziali di struttura di staff:

**Sub-fattori: n. 3** (*competenza tecnico-professionale, complessità gestione operativa, complessità/problematicità del sistema delle relazioni*)

**Sotto-parametri: n. 5** (*competenza tecnico-professionale, variabilità/complessità contesto di riferimento normativo, organizzativo e tecnologico, complessità problematiche da gestire, relazioni interne, relazioni con utenza esterna, relazioni istituzionali*)

---

DESCRIZIONE SUB-FATTORI E SOTTO-PARAMETRI DEL FATTORE DI VALUTAZIONE “COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA”

---

**2.1. Dimensione economica:** il sub-fattore esprime la quantità di entrate e di uscite affidate alla responsabilità piena della posizione. Esso si articola in n. 2 sotto-parametri: (DA 2 A 8)

**2.1.a. Risorse finanziarie gestite**

Il parametro relativo alle risorse finanziarie è rilevato in base alle risorse complessive di entrata e di spesa gestite dalla struttura a cui fa capo la posizione con l’ultimo Piano Esecutivo di Gestione approvato al momento in cui viene effettuata la valutazione.

**2.1.b. Grado di complessità e/o di rilevanza della gestione finanziaria**

Il sotto-parametro introduce sul piano metodologico un ulteriore livello di differenziazione nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali sotto il profilo della “dimensione economica”. In particolare, a parità di risorse in entrata e in uscita, viene assegnato un punteggio più elevato alle posizioni che gestiscono procedure maggiormente complesse e/o che hanno una responsabilità più elevata in termini di accertamento, liquidazione e riscossione (anche coattiva) delle entrate comunali.

- 
- Il **livello valutativo “basso”** si riferisce ad una posizione che non gestisce entrate e/o che gestisce entrate le cui procedure di accertamento e riscossione presentano un grado di complessità medio-basso (es. rimborsi, risarcimenti, recupero spese, diritti, introiti per rilascio autorizzazioni, canoni, compartecipazioni e contributi, proventi servizi a domanda individuale, trasferimenti, etc.) e/o che gestisce in prevalenza procedure di spesa correlate ai trasferimenti (correnti o in c/capitale), agli oneri del personale, agli interessi passivi ovvero all’acquisto di beni, servizi e lavori in regime di affidamento diretto, mediante ricorso al MEPA/Albi Fiduciari di fornitori ovvero mediante procedura negoziata semplificata.
  - Il **livello valutativo “significativo”** si riferisce ad una posizione che gestisce entrate che richiedono l’attivazione di procedure che presentano un livello istruttorio di media complessità (es. gestione fondi per progetti europei/nazionali/regionali con correlato onere di rendicontazione per SAL, gestione mutui o altre forme di finanziamento, fitti, canoni, introiti dismissioni patrimonio immobiliare, sanzioni amministrative) e/o che gestisce in misura prevalente procedure relative alla acquisizione di beni e di servizi o di lavori per importi inferiori alla soglia europea e/o spese la cui quantificazione è connessa a procedimenti amministrativi di media complessità (es. indennità di esproprio)
  - Il **livello valutativo “elevato”** si riferisce ad una posizione che gestisce entrate di una certa entità, di natura tributaria e patrimoniale, con un elevato grado di incidenza sulle medesime attraverso le attività di liquidazione, accertamento e riscossione anche coattiva e/o che gestisce in misura prevalente procedure di spesa relative alla acquisizione di beni e di servizi o di lavori per importi superiori alla soglia europea;
  - Le voci di entrata e di spesa sopra indicate sono puramente esemplificative e non esaustive, rimettendosi la pesatura alla valutazione del N.I.V.
- 

SUB-FATTORE	SOTTO-PARAMETRO	LIVELLI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO “Posizione di Direzione”	PUNTEGGIO “Posizione di Staff”
2.1. DIMENSIONE ECONOMICA	2.1.a. RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATA E SPESA)	fino a 10.000.000,00 €	1	
		da 10.000.001,00 € a 35.000.000,00 €	2	
		da 35.000.001,00 € a 65.000.000,00 €	3	
		Oltre 65.000.000,00 €	4	
	2.1.b. GRADO DI COMPLESSITÀ E/O DI RILEVANZA DELLA GESTIONE FINANZIARIA	BASSA	1	
		SIGNIFICATIVA	3	

		ELEVATA	4	
--	--	---------	---	--

**2.2. Risorse umane:** il sub-fattore valuta il grado di complessità della direzione del personale e si identifica con il numero riparametrato dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato effettivamente assegnati alla posizione al momento in cui viene effettuata la graduazione. La riparametrizzazione viene effettuata in relazione al numero di E.Q. e dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni facenti capo alla posizione, in quanto si ritiene che la gestione di personale che ricopre ruoli a più alto contenuto professionale sia di maggiore complessità, richiedendo capacità manageriali e di leadership superiori.

Per ottenere il numero "riparametrato" dei dipendenti facenti capo alla posizione valutata si applica la seguente formula:

$$n. \text{ risorse umane riparametrato: } (100\% * DD_{A,B,C} + 150\% * DD_{AP/PO/D})$$

Dove:

$DD_{A,B,C}$  = dipendenti appartenenti alle aree degli operatori, operatori esperti ed Istruttori direttamente dipendenti dalla posizione

$DD_{AP/PO/D}$  = E.Q. e dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni direttamente dipendenti dalla posizione

Il numero di risorse da considerare ai fini della valutazione della posizione è quello riparametrato secondo la metodologia di calcolo sopra illustrata.

SUB-FATTORE	LIVELLI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO Posizione di "Direzione"	PUNTEGGIO Posizione di "Staff"
<b>2.2. RISORSE UMANE</b>	fino a 60 unità (n. riparametrato)	1	Dimensione non valutata ai fini della pesatura della posizione
	da 61 a 130 unità (n. riparametrato)	3	
	Da 131 a 200 unità (n. riparametrato)	4	
	oltre 200 unità (n. riparametrato)	6	

**2.3. Competenza tecnico-professionale:** rappresenta il grado di competenze specialistiche astrattamente richieste per la copertura della posizione secondo la seguente classificazione:

- competenze tecniche generiche
- competenze specialistiche mono-disciplinari
- competenze specialistiche multidisciplinari

La metodologia prevede punteggi più elevati per le posizioni di "Staff", nella considerazione che, rispetto a queste ultime, la competenza tecnico-professionale risulta determinante ai fini dell'adeguato ed efficace assolvimento delle funzioni specialistiche a cui le medesime sovrintendono.

SUB-FATTORE	LIVELLI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO Posizione di "Direzione"	PUNTEGGIO Posizione di "Staff"
<b>2.3. COMPETENZA TECNICO- PROFESSIONALE</b>	Competenze tecniche generiche	1	2
	Competenze specialistiche mono-disciplinari	4	5
	Competenze specialistiche multidisciplinari	6	10

2.4. **Complessità della gestione operativa:** il sub-fattore considera i seguenti sotto-parametri di ponderazione:

**2.4.a. Complessità/variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo):** tale sotto-parametro esprime il grado di dinamicità del sistema normativo, organizzativo, tecnologico di riferimento e della correlata necessità di aggiornamento, cambiamento e innovazione.

Considera, altresì, il grado di complessità del corpus normativo di riferimento (derivante, a titolo esemplificativo, dalla assenza di posizioni giurisprudenziali o giuscontabili consolidate in merito alla interpretazione della norma da applicare, dalla compresenza nella medesima materia di norme nazionali e di disposizioni legislative regionali, etc.) anche in relazione alle ricadute dello stesso sia sul piano organizzativo (previsione, ad esempio, di figure specifiche o di livelli intermedi di responsabilità nell'ambito di uno stesso procedimento) sia sul piano delle tecnologie occorrenti per ottemperare agli adempimenti previsti.

Detto sotto-parametro si articola nei seguenti livelli di valutazione:

- 
- Il **livello valutativo “medio-basso”** si riferisce ad una posizione che opera in un contesto normativo, tecnologico ed organizzativo tendenzialmente stabile e caratterizzato da un grado contenuto di complessità.
  - Il **livello valutativo “significativo”** si riferisce ad una posizione che opera in un contesto normativo, tecnologico ed organizzativo moderatamente dinamico e/o caratterizzato da un grado di complessità medio-alto.
  - Il **livello valutativo “elevato”** si riferisce ad una posizione che opera in un contesto normativo fortemente dinamico e/o ad alto impatto sul piano organizzativo e dell'adeguamento tecnologico e/o caratterizzato da un notevole grado di complessità interpretativa ed applicativa.
- 

**2.4.b. Complessità delle problematiche da gestire:** detto sotto-parametro definisce il livello di difficoltà del processo di individuazione e scelta delle soluzioni alle problematiche da gestire (problem solving). Allo stesso viene associato un punteggio comparativamente più elevato in corrispondenza della posizione di “Staff” che, per la sua peculiare configurazione di tipo specialistico, è caratterizzata dalla gestione di processi decisionali innovativi finalizzati alla risoluzione di specifici problemi e alla ottimizzazione delle soluzioni individuate.

Detto sotto-parametro è articolato nei seguenti livelli valutativi:

- 
- Il **livello valutativo “medio/basso”** indica la presenza di soluzioni già codificate in sede normativa e/o consolidate in sede giurisprudenziale e/o giuscontabile e/o indicate da specifiche circolari applicative
  - Il **livello valutativo “significativo”** indica un contesto moderatamente innovativo che presenta talvolta problemi non prevedibili che richiedono soluzioni operative originali non riconducibili a modelli decisionali già sperimentati o chiaramente codificati.
  - Il **livello valutativo “elevato”** indica un contesto estremamente innovativo che richiede da parte della posizione lo sviluppo di concetti nuovi e originali in assenza di precedenti a cui riferirsi e/o l'elaborazione di soluzioni inedite.
- 

**2.4.c. Eterogeneità delle funzioni assegnate / Specifiche funzioni previste dall'ordinamento dell'Ente:** detto sotto-parametro esprime la complessità che deriva dal dover gestire funzioni/attività plurime non omogenee fra loro ovvero l'espletamento da parte della posizione di specifiche funzioni previste dall'ordinamento dell'Ente ai sensi dell'art. 44, c. 1, del C.C.N.L. 10.04.1996. Lo stesso si articola nei seguenti livelli valutativi:

- 
- Il **livello valutativo “medio/basso”** fa riferimento ad una posizione che presidia funzioni/attività sostanzialmente omogenee o con un grado scarsamente significativo di disomogeneità.
  - Il **livello valutativo “significativo”** indica una posizione che presidia funzioni/attività eterogenee ma non complesse.
  - Il **livello valutativo “elevato”** si riferisce ad una posizione che presidia funzioni/attività significativamente eterogenee, riconducibili a processi complessi o a carattere fortemente innovativo e/o ad una posizione cui fanno capo specifiche funzioni previste dall'ordinamento dell'Ente ai sensi dell'art. 44, c. 1, del C.C.N.L. 10.04.1996
-

SUB-FATTORE	SOTTO-PARAMETRO	LIVELLI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO per Posizione di "Direzione"	PUNTEGGIO per Posizione di "Staff"
2.4. COMPLESSITA' DELLA GESTIONE OPERATIVA	2.4.a. COMPLESSITÀ/VARIABILITÀ CONTESTO DI RIFERIMENTO (NORMATIVO, TECNOLOGICO, ORGANIZZATIVO)	Medio/Bassa	2	2
		Significativa	4	5
		Elevata	6	10
	2.4.b. COMPLESSITÀ DELLE PROBLEMATICHE DA GESTIRE (PROBLEM SOLVING)	Medio/Bassa	2	5
		Significativa	4	10
		Elevata	6	15
	2.4.c. ETEROGENEITÀ FUNZIONI ASSEGNATE / SPECIFICHE FUNZIONI PREVISTE DALL'ORDINAMENTO DELL'ENTE	Medio/Bassa	2	Dimensione non valutata ai fini della pesatura della posizione
		Significativa	4	
		Elevata	6	

2.5. **Complessità/problematicità del sistema relazionale:** il sub-fattore considera le seguenti tipologie di relazioni:

**2.5.a. Relazioni interne:** tale sotto-parametro fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni, di natura procedimentale e non, che la posizione intrattiene con altri dipartimenti/servizi dell'ente e si articola nei seguenti livelli valutativi:

- 
- Il livello valutativo "nullo" si riferisce ad una posizione che non gestisce relazioni interne.
  - Il livello valutativo "medio-basso" si riferisce ad una posizione che gestisce relazioni interne sostanzialmente riconducibili al normale espletamento dell'attività di competenza.
  - Il livello di valutazione "significativa" indica una posizione che richiede l'attivazione di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni della struttura per la risoluzione di alcune problematiche e/o per la gestione integrata di processi trasversali interni.
  - Il livello valutativo "elevato" si riferisce ad una posizione che presidia una rete articolata di relazioni interorganizzative che assumono un ruolo fondamentale ed imprescindibile per il perseguimento dei risultati gestionali.
- 

**2.5.b. Relazioni con utenza esterna:** tale sotto-parametro fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene con l'utenza (cittadini, associazioni di cittadini, ordini professionali, imprese). In tale ipotesi, il grado di complessità del sistema viene analizzato prendendo in esame non soltanto la numerosità dell'utenza mediamente servita ma anche la "problematicità" delle relazioni, da valutare con riferimento sia agli aspetti di processo sia alla tipologia di cliente/utente, come di seguito meglio esplicitato.

Detto sotto-parametro si articola nei seguenti livelli valutativi:

- 
- Il livello valutativo "nullo" si riferisce ad una posizione che non gestisce relazioni esterne.
  - Il livello valutativo "medio-basso" si riferisce ad una posizione che gestisce relazioni esterne non numerose, sostanzialmente riconducibili al normale espletamento dell'attività di competenza;
  - Il livello di valutazione "significativa" si riferisce ad una posizione che, nell'espletamento dell'attività di competenza, si relaziona con un'utenza particolarmente numerosa nell'ambito di procedure, di regola, consolidate;
  - Il livello di valutazione "elevata" si riferisce ad una posizione che, nell'espletamento dell'attività di competenza, gestisce una rete di rapporti esterni caratterizzati non soltanto da un elevato numero di utenti, ma anche da un significativo grado di "problematicità" sia per gli aspetti di processo (una relazione è tanto più problematica quanto più afferisce ad un processo operativo discrezionale), sia per la tipologia di cliente/utente (utenti tecnicamente competenti o storicamente litigiosi determinano rapporti più problematici da gestire rispetto ad utenti più collaborativi o meno competenti).
-

**2.5.c. Relazioni istituzionali:** tale sotto-parametro fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene con altre Amministrazioni o enti pubblici/privati coinvolti a vario titolo nell'ambito del medesimo procedimento ovvero all'interno di un processo finalizzato al raggiungimento di obiettivi comuni.

Detto sotto-parametro si articola nei seguenti livelli valutativi:

- 
- Il **livello valutativo “nullo”** si riferisce ad una posizione che non gestisce relazioni istituzionali.
  - Il **livello valutativo “medio-basso”** si riferisce ad una posizione che gestisce relazioni esterne intrinseche nel normale espletamento dell'attività di competenza;
  - Il **livello di valutazione “significativa”** si riferisce ad una posizione che, nell'espletamento dell'attività di competenza, richiede l'attivazione di relazioni di tipo collaborativo e propositivo con molteplici istituzioni esterne all'Ente secondo prassi procedurali consolidate;
  - Il **livello di valutazione “elevata”** si riferisce ad una posizione che, nell'espletamento dell'attività di competenza, gestisce una rete intensa ed articolata di relazioni qualificate con altre Amministrazioni o enti pubblici/privati, che assumono un ruolo determinante ai fini del raggiungimento degli obiettivi gestionali, tale da influenzare in misura significativa la qualità dei risultati attesi. Trattasi di rapporti esterni che in genere non seguono procedure consolidate ma richiedono una gestione flessibile e ad hoc.
- 

**2.5.d. Governance “gruppo pubblico locale”:** tale sotto-parametro valorizza le posizioni chiamate a “governare” i rapporti di proprietà (controllo assetto proprietario, approvazione bilanci, controllo “analogo”) e di committenza (verifica esecuzione contratto di servizio, monitoraggio rispetto standard carta dei servizi) con gli organismi (società partecipate, società in regime di “in house providing”, società strumentali, aziende speciali, istituzioni, etc.) che gestiscono servizi pubblici locali o servizi strumentali.

Detto sotto-parametro si articola nei seguenti livelli valutativi:

- 
- Il **livello valutativo “nullo”** si riferisce ad una posizione che non gestisce alcun rapporto di proprietà o di committenza con aziende speciali o organismi a partecipazione pubblica locale;
  - Il **livello valutativo “medio-basso”** si riferisce ad una posizione che gestisce rapporti di committenza regolati da contratti di servizio di importo inferiore ad euro 1.000.000,00;
  - Il **livello di valutazione “significativa”** si riferisce ad una posizione che gestisce rapporti di committenza regolati da contratti di servizio di importo pari o superiore ad euro 1.000.000,00 ed inferiore ad euro 10.000.000,00;
  - Il **livello di valutazione “elevata”** si riferisce ad una posizione che, nell'espletamento dell'attività di competenza, gestisce il rapporto proprietario e/o di committenza con la maggioranza degli organismi affidatari di servizi pubblici locali e/o di attività di tipo strumentale, fornendo all'Amministrazione Comunale elementi di valutazione in ordine all'efficacia ed efficienza della relativa gestione ovvero ad una posizione che gestisce rapporti di committenza regolati da contratti di servizio di importo pari o superiore ad euro 10.000.000,00.
- 

SUB-FATTORE	SOTTO-PARAMETRO	LIVELLI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO Posizione di “Direzione”	PUNTEGGIO Posizione di “Staff”
	2.5.a. RELAZIONI INTERNE	Nulla	0	0
		Medio/Bassa	1	2
		Significativa	2	3
		Elevata	4	6
	2.5.b. RELAZIONI CON UTENZA	Nulla	0	0
		Medio/Bassa	2	2

2.5. COMPLESSITÀ / PROBLEMATICITÀ DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI	ESTERNA	Significativa	4	3
		Elevata	6	6
	2.5.c. RELAZIONI ISTITUZIONALI	Nulla	0	0
		Medio/Bassa	1	2
		Significativa	2	3
		Elevata	4	6
	2.5.d. GOVERNANCE "GRUPPO PUBBLICO LOCALE"	Nulla	0	Dimensione non valutata ai fini della pesatura della posizione
		Medio/Bassa	1	
		Significativa	2	
		Elevata	4	

### 3. RESPONSABILITÀ INTERNA ED ESTERNA

**3.1 Sistema delle responsabilità:** il sub-fattore somma i pesi ponderali delle variabili che maggiormente incidono sul livello di responsabilità, identificate nei sotto-parametri di seguito riportati:

**3.1.a. Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale):** tale sotto-parametro misura il grado di rischio connesso alla responsabilità civile, patrimoniale e penale desunto dal complesso delle norme che regolano le attività presidiate dalla posizione, ivi incluse quelle concernenti il trattamento dei dati personali (eventuale causa di responsabilità civile e penale oltre che di applicazione di sanzioni pecuniarie ed amministrative), l'accesso agli atti, il cosiddetto "accesso generalizzato" e gli obblighi di pubblicazione (eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione). Il volume e la tipologia dei dati personali trattati e la quantità media degli atti da pubblicare facenti capo alla singola posizione influenzano il grado di rischio di incorrere nelle predette responsabilità.

Detto sotto-parametro si articola nei seguenti livelli valutativi:

- 
- **Livello valutativo "medio-basso":** il complesso normativo che regola in via prevalente le funzioni presidiate dalla posizione non evidenzia un profilo rilevante di rischio connesso alla responsabilità civile, patrimoniale e penale.
  - **Livello "significativo":** il complesso normativo che regola in via prevalente le funzioni presidiate dalla posizione evidenzia un profilo importante benché non particolarmente elevato di rischio connesso alla responsabilità civile, patrimoniale e penale.
  - **Livello "elevato":** il complesso normativo che regola in via prevalente le funzioni presidiate dalla posizione evidenzia un profilo elevato di rischio connesso alla responsabilità civile, patrimoniale e penale.
- 

**3.1.b. Livello di discrezionalità:** tale sotto-parametro esprime il grado di discrezionalità amministrativa, elemento, quest'ultimo, caratterizzante un più elevato livello di responsabilità rispetto alle posizioni che gestiscono procedimenti standardizzati e chiaramente normati. Esso si articola nei seguenti livelli valutativi:

- 
- **Livello valutativo "medio-basso":** i processi decisionali più qualificanti e significativi presidiati dalla posizione presentano ad alto livello di standardizzazione e/o margini di discrezionalità irrilevanti
  - **Livello valutativo "significativo":** una quota significativa dei processi decisionali più qualificanti e significativi presidiati dalla posizione non sono riconducibili a modelli procedurali predefiniti
  - **Livello valutativo "elevato":** i principali processi decisionali presidiati dalla posizione presentano elevati margini di discrezionalità e richiedono lo studio e la elaborazione di procedure ad hoc
- 

Per quanto attiene il grado di esposizione della posizione alla "responsabilità interna", tale sub-fattore non viene esplicitamente previsto e graduato, ritenendosi lo stesso insito nei sotto-parametri che connotano la "Complessità della gestione operativa" di ciascuna posizione oggetto di pesatura.

SUB-FATTORE	SOTTO-PARAMETRO	LIVELLI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO Posizione di "Direzione"	PUNTEGGIO Posizione di "Staff"
3. RESPONSABILITÀ	3.1.a. RESPONSABILITÀ VERSO L'ESTERNO (CIVILE, AMMINISTRATIVA, PENALE)	Medio-bassa	5	5
		Significativa	10	10
		Elevata	15	15
	3.1.b. LIVELLO DI DISCREZIONALITÀ	Medio-bassa	2	2
		Significativa	3	3
		Elevata	5	5

### Retribuzione di posizione: importi minimi e massimi

La retribuzione di posizione come stabilito dall'art. 54, c. 6, del CCNL "Triennio 2016-2018 del 17/12/2020 tra il valore minimo di € 11.942,67 al valore massimo di € 45.512,37.

### Collegamento con la retribuzione di posizione

Ai fini della definizione del valore economico della retribuzione di posizione, si procede, per ogni struttura dirigenziale, alla assegnazione del relativo punteggio secondo i criteri di valutazione previsti dal presente sistema.

Sulla base del punteggio complessivo assegnato, sono individuate le seguenti cinque fasce, a ciascuna delle quali corrisponde la retribuzione di posizione indicata nella tabella sotto riportata:

	Range punteggio attribuito	Valore economico (retribuzione di posizione)
I^ fascia	Da 84 a 100 punti	€ 45.512,37
II^ fascia	Da 73 a 83 punti	€ 40.000,00
III^ fascia	Da 62 a 72 punti	€ 30.000,00
IV^ fascia	Da 30 a 61 punti	€ 20.000,00
V^ fascia	Fino a 30 punti	€ 11.512,37

Nell'ipotesi in cui la quota del fondo annuale destinata al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dovesse risultare insufficiente, il valore economico riportato nella superiore tabella in corrispondenza di ciascuna fascia dovrà essere proporzionalmente ridotto moltiplicando lo stesso per la seguente percentuale:

$$P_R = \frac{Q.F.A._{RP}}{\sum_{i=1}^n V_{pi}}$$

dove:

$n$  = numero delle posizioni dirigenziali

$V_{Pi}$  = valore economico della posizione dirigenziale *iesima*

$P_R$  = percentuale di riduzione da applicare al valore economico delle posizioni dirigenziali di ciascuna fascia.

$Q.F.A_{RP}$  = quota del fondo annuale “Area Dirigenza” destinata al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti.

Nel caso in cui il valore economico della retribuzione di posizione, a seguito della predetta riduzione, scenda al di sotto del limite minimo stabilito dal C.C.N.L. “Area Dirigenza”, la quota parte della stessa eccedente detto limite è ulteriormente detratta dal valore economico delle restanti fasce in misura proporzionale.

Nell’ipotesi in cui, invece, il fondo annuale “Area Dirigenza” dovesse eccedere il valore economico complessivo delle posizioni dirigenziali così come determinato nella tabella sopra riportata, l’eccedenza è destinata al finanziamento della retribuzione di risultato.

## **Modalità di valutazione e di attribuzione delle retribuzioni di posizione**

Il processo di valutazione della posizione dirigenziale si realizza attraverso le seguenti fasi:

1. Il N.I.V., su proposta del Direttore Generale o, qualora non nominato, del Segretario Generale, valuta le singole posizioni dirigenziali applicando la metodologia e i criteri del presente sistema, ad eccezione del sub-fattore “Rilevanza Strategica”;
2. Il Sindaco, sentito il Direttore Generale o, qualora non nominato, il Segretario Generale, con proprio atto valuta il fattore della “Rilevanza strategicità”, in relazione al collegamento esistente tra le posizioni ed i più importanti obiettivi (indirizzi ed obiettivi strategici) che l’Amministrazione si prefigge di realizzare durante il proprio mandato amministrativo. Con il medesimo atto attribuisce la valutazione complessiva ed il collocamento della posizione nella corrispondente fascia.
3. Non è consentito delegare la firma alle Elevanti Qualificazioni per una misura superiore al 50% delle posizioni medesime presenti all’interno del Dipartimento.  
Nell’ipotesi di funzioni delegate dal Dirigente ai titolari di Elevanti Qualificazioni con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, nei limiti consentiti dalla legge e in conformità alle disposizioni del C.C.N.L. del comparto “Funzioni Locali”, la retribuzione di posizione viene decurtata nella misura percentuale sotto indicata:

fino al 30% di “deleghe di firma”	10%
dal 30% al 50% di “deleghe di firma”	20%

### **Modificazione del valore della retribuzione di posizione**

I valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell’istituto, possono essere modificati solo a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni, sulla base della metodologia di cui al presente sistema di pesatura.

### **Attribuzione incarico di Vice Segreteria**

Nel caso in cui la funzione di vice segretario generale non costituisca oggetto di un autonomo incarico dirigenziale, ma si aggiunga ad altre funzioni nell’ambito di un più ampio incarico dirigenziale, la stessa determina una maggiorazione della retribuzione di posizione pari a 5.000 euro

lordi annui in proporzione al periodo effettivo cui si riferisce l'incarico aggiuntivo. (Orientamento applicativo ARAN All\_116).

In appendice si riportano le seguenti tabelle riepilogative:

**TABELLA "A": SCHEMA RIEPILOGATIVO PARAMETRI DI GRADUAZIONE POSIZIONI DI "DIREZIONE"**

**TABELLA "B": SCHEMA RIEPILOGATIVO PARAMETRI DI GRADUAZIONE POSIZIONI DI "STAFF"**

**TABELLA "A"**

<b>SCHEMA RIEPILOGATIVO PARAMETRI DI GRADUAZIONE - POSIZIONE DI "DIREZIONE"</b>					
SUB-FATTORI	SUB-FATTORI	SOTTO-PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	
<b>1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</b> (Min. 13 – Max 24)	1.1. Collocazione funzionale nell'assetto macrostrutturale (5)	1.1.a. Posizione di "Direzione"	5	5	
	1.2. Ampiezza di dell'ambito coordinamento (Min. 4 – Max 10)	1.2.a. n. servizi coordinati	fino a 5 servizi coordinati	4	
			Da 6 a 8	7	
			Da 9	10	
	1.3. Rilevanza Strategica (Min. 4 – Max 9)	Rilevanza strategica	Medio/Bassa	4	
			Contenuta	5	
			Elevata	9	
	<b>2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b> (Min. 10 – Max 56)	2.1. DIMENSIONE ECONOMICA (Min. 2 – Max 8)	2.1.a. RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATA E SPESA)	fino a 10.000.000,00 €	1
				da 10.000.001,00 € a 35.000.000,00 €	2
da 35.000.001,00 € a 65.000.000,00 €				3	
Oltre 65.000.001,00 €				4	
2.2. RISORSE UMANE (Min. 1 – Max 6)		RISORSE UMANE GESTITE	BASSA	1	
			SIGNIFICATIVA	3	
			ELEVATA	4	
2.3. COMPETENZA TECNICO-PROFESSIONALE (Min. 1 – Max 6)		COMPETENZA TECNICO-PROFESSIONALE	fino a 60 unità (n. riparametrato)	1	
			da 61 a 130 unità (n. riparametrato)	3	
			da 131 a 200 unità (n. riparametrato)	4	
			oltre 200 unità (n. riparametrato)	6	
2.4. COMPLESSITÀ GESTIONE OPERATIVA (Min. 6 – Max 18)		2.4.a. COMPLESSITÀ/ VARIABILITÀ CONTESTO DI RIFERIMENTO (NORMATIVO, TECNOLOGICO, ORGANIZZATIVO)	Competenze tecniche generiche	1	
			Competenze specialistiche mono-disciplinari	4	
	Competenze specialistiche multidisciplinari		6		
2.4.a. COMPLESSITÀ/ VARIABILITÀ CONTESTO DI RIFERIMENTO (NORMATIVO, TECNOLOGICO, ORGANIZZATIVO)	2.4.a. COMPLESSITÀ/ VARIABILITÀ CONTESTO DI RIFERIMENTO (NORMATIVO, TECNOLOGICO, ORGANIZZATIVO)	Medio/Bassa	2		
		Significativa	4		
		Elevata	6		

		2.4.b. COMPLESSITÀ DELLE PROBLEMATICHE DA GESTIRE	Medio/Bassa	2
			Significativa	4
			Elevata	6
		2.4.c. ETEROGENEITÀ FUNZIONI ASSEGNATE/SPECIFICHE FUNZIONI PREVISTE DALL'ORDINAMENTO DELL'ENTE	Medio/Bassa	2
			Significativa	4
			Elevata	6

SUB-FATTORI	SUB-FATTORI	SOTTO-PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA (Min. 10 – Max 56)	2.5. COMPLESSITÀ / PROBLEMATICITÀ SISTEMA RELAZIONALE (Min. 0 – Max 18)	2.5.a. RELAZIONI INTERNE	Nulla	0
			Medio/Bassa	1
			Significativa	2
			Elevata	4
		2.5.b. RELAZIONI CON UTENZA ESTERNA	Nulla	0
			Medio/Bassa	2
			Significativa	4
			Elevata	6
		2.5.c. RELAZIONI ISTITUZIONALI	Nulla	0
			Medio / Bassa	1
			Significativa	2
			Elevata	4
		2.5.d. RUOLO DI "GOVERNANCE" GRUPPO PUBBLICO LOCALE	Nulla	0
			Medio/Bassa	1
			Significativa	2
			Elevata	4
3. RESPONSABILITÀ (min. 7 – max 20)	RESPONSABILITÀ	3.1.a. RESPONSABILITÀ VERSO L'ESTERNO (CIVILE, AMMINISTRATIVA, PENALE)	Medio/Bassa	5
			Significativa	10
			Elevata	15
		3.1.b. LIVELLO DI DISCREZIONALITÀ	Medio/Bassa	2
			Significativa	3
			Elevata	5

TABELLA "B"

**SCHEMA RIEPILOGATIVO PARAMETRI DI GRADUAZIONE - POSIZIONE DI "STAFF"**

SUB-FATTORI	SUB-FATTORI	SOTTO-PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Min. 7 – Max 27)	1.1. Collocazione funzionale nell'assetto macrostrutturale (2)	Posizione di "Staff"	2	2
	1.2. Rilevanza Strategica (Min. 5 – Max 25)	Rilevanza strategica	Medio/Bassa	5
			Contenuta	10
			Elevata	25
2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA (Min. 9 - Max 53)	2.3. COMPETENZA TECNICO-PROFESSIONALE (Min. 2 – Max 10)	COMPETENZA TECNICO-PROFESSIONALE	Competenze tecniche generiche	2
			Competenze specialistiche mono-disciplinari	5
			Competenze specialistiche multidisciplinari	10
	2.4. COMPLESSITÀ GESTIONE OPERATIVA (Min. 7 – Max 25)	2.4.a. COMPLESSITÀ/VARIABILITÀ CONTESTO DI RIFERIMENTO (NORMATIVO, TECNOLOGICO, ORGANIZZATIVO)	Medio/Bassa	2
			Significativa	5
			Elevata	10
		2.4.b. COMPLESSITÀ DELLE PROBLEMATICHE DA GESTIRE	Medio/Bassa	5
			Significativa	10
			Elevata	15
	2.5.a. RELAZIONI INTERNE	Nulla	0	
Medio/Bassa		2		

2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA (Min. 9 - Max 53)	2.5. COMPLESSITÀ / PROBLEMATICITÀ SISTEMA RELAZIONALE (min. 0 – max 18)		Significativa	3		
			Elevata	6		
		2.5.b. RELAZIONI CON UTENZA ESTERNA	Nulla	0		
			Medio/Bassa	2		
			Significativa	3		
			Elevata	6		
		2.5.c. RELAZIONI ISTITUZIONALI	Nulla	0		
			Medio/Bassa	2		
			Significativa	3		
			Elevata	6		
		3. RESPONSABILITÀ (min. 7 – max 20)	RESPONSABILITÀ	3.1.a. RESPONSABILITÀ VERSO L'ESTERNO (CIVILE, AMMINISTRATIVA, PENALE)	Medio/Bassa	5
Significativa	10					
Elevata	15					
3.1.b. LIVELLO DI DISCREZIONALITÀ	Medio/Bassa			2		
	Significativa			3		
	Elevata			5		

\*\*\* \*\*

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Sindaco Metropolitan**

**Il Segretario Generale**

.....  
F.to Dott. Federico BASILE

.....  
F.to Rossana Carrubba

Il presente decreto, ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche, è divenuto esecutivo:

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione in data \_\_\_\_\_

Immediatamente Esecutivo

Messina, 17/11/2023

**Il Segretario Generale**  
**F.to Rossana Carrubba**

\_\_\_\_\_