



COMUNE DI PORDENONE

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI AL FINE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PROPOSTA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI PRESENTI NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

APPROVATA CON DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA
COMUNALE

N. 76 DEL 22/4/2014 con decorrenza dal 1/05/2014

N. 185 DEL 28/10/2015 con decorrenza dal 1/11/2015

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ____ del

Data 28/04/2016

L'Organismo indipendente
di Valutazione (O.I.V.)

rag. *Giovanni Comelli*

.....
Giovanni Comelli

Data 28/04/2016

Il Segretario Generale

dott. *Primo Perosa*

.....
Primo Perosa



Vista la seguente documentazione:

- il contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 12 ottobre 2004, ed in particolare l'art. 8 che definisce in due fasce le posizioni dirigenziali della struttura e cioè: posizione dirigenziale di tipo A) per gli incarichi di dirigente di Settore e di direzione del servizio avvocatura, e posizione dirigenziale di tipo B) per gli incarichi di direzione autonoma, di direzione di Servizi di staff, di direzione di Servizi dipendenti da un Settore o d una struttura autonoma di consulenza, studio e ricerca e incarichi dirigenziali di tipo "professional", demandando ad altro provvedimento la definizione dei livelli retribuiti all'interno di ciascuna fascia;
- il documento concertato con le OO.SS. in data 10 settembre 2004 sui "Criteri generali relativi alla retribuzione di posizione e di risultato", che stabilisce gli scaglioni retributivi di ciascuna fascia ed i fattori di valutazione da utilizzare differenziati fra posizioni dirigenziali con responsabilità di struttura e gestione risorse umane e le altre posizioni dirigenziali senza tali responsabilità;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 363 dell'11/10/2004 che ha autorizzato ed approvato i documenti di cui sopra e ne ha dato applicazione dal 1° gennaio 2004, stabilendo:
 1. la specificazione dei singoli fattori di valutazione delle posizioni dirigenziali già individuati nel documento concertato il 10/9/2004, attribuendo tre gradi di giudizio (alto, medio e basso);
 2. gli scaglioni comprendenti il valore del punteggio minimo e massimo a cui corrispondono gli scaglioni retributivi di ciascuna delle due fasce di posizione dirigenziale di cui al contratto decentrato del 12/10/2004;
 3. i punteggi per ciascuno degli incarichi dirigenziali presenti nella macrostrutture ed il correttivo dovuto all'incarico aggiuntivo di vice segretario, attribuendo quindi il valore della retribuzione di posizione;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 422 del 18 dicembre 2006, il cui contenuto è stato sottoposto a procedura di concertazione con le OOSS, che ha introdotto un *"ulteriore correttivo del valore della retribuzione di posizione, pari ad un massimo di € 11.000,00 annui, in disponibilità della Giunta comunale, da attribuzione per periodi di tempo determinato, in dipendenza dei cambiamenti delle funzioni e responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale nella macrostruttura, in conseguenza a fattori di tipo organizzativo come l'avvio di un Settore di nuova istituzione, o come programmi di lavoro di particolare impegno e di durata anche pluriennale che coinvolgono l'intera struttura, ampliando carichi di lavoro e modificando il sistema organizzativo e dei processi"*. In ogni caso, tali correttivi non potranno comportare una retribuzione di posizione superiore allo scaglione massimo previsto dal CCRL, attualmente pari a 50.000,00 annui, e quindi considerato al netto delle maggiorazioni eventualmente stabilite per le altissime professionalità.
- Con tale deliberazione sono stati altresì ridefiniti i valori di ciascuna posizione dirigenziale a seguito modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente del 10 luglio 2006;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 18 maggio 2012 che, sulla base della concertazione con le OOSS di cui al verbale del 17/5/2012, e sulla base dei documenti generali più sopra citati, ha dato ripescatura alle posizioni dirigenziali ed attribuito i correttivi alla retribuzione di posizione, stabilendo comunque per questi ultimi il limite massimo di 50.000,00 euro annui (corrispondente allo scaglione massimo previsto dal CCRL area dirigenza);

Precisato che i contratti collettivi regionali di lavoro hanno adeguato la retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali nella misura minima di euro 25.000,00 euro annui, per le posizioni che comportano direzione di struttura o gestione di obiettivi di PEG, e nella misura massima di 50.000,00 euro annui (CCRL 30/9/2010);

Ricordato che i punteggi e la misura della retribuzione delle posizioni dirigenziali presenti nella struttura organizzativa (senza indicazione dei correttivi attribuiti), attribuiti con decorrenza dal 1° maggio 2012, secondo la sopra indicata deliberazione n. 95 del 18/5/2012, sono così riassunti:



SETTORE	FASCIA	VALORE POSIZIONE PER 13 MENSILITA'	SCAGLIONE
Settore 1 "affari generali ed istituzionali"	A	35.000,00	2°
Settore 2 "Finanze e Bilancio, programmazione economica"	A	35.000,00	2°
Settore 3 "Saperi e servizi alla persona"	A	35.000,00	2°
Settore 4 "Attività culturali, ricreative e sportive"	A	32.500,00	3°
Settore 5 "Assetto territoriale"	A	46.000,00	1°
Settore 6 "Ambiente e mobilità"	A	35.000,00	2°
Settore 7 "Vigilanza e sicurezza"	A	27.000,00	4°
Servizio Avvocatura	A	27.000,00	4°
Servizio Gestione associata Risorse umane Pordenone – Roveredo in Piano	B1	25.000,00	3°
Servizi Demografici, cimiteriali e onoranze funebri	B1	25.000,00	3°
Servizio Provveditorato, Patrimonio	B1	25.000,00	3°
Servizio Farmacie	B1	25.000,00	3°
Servizio Museo d'Arte	B1	25.000,00	3°
Servizio Pianificazione – Edilizia – Attività economiche e produttive	B1	25.000,00	3°
Servizio Lavori Pubblici	B1	25.000,00	3°
TOTALE			

Dato atto inoltre che la stessa deliberazione n. 95 del 18/5/2012 ha disposto l'applicazione dal 1° maggio 2012, dei correttivi alla retribuzione di posizione così riassunti:

- al Vice Segretario generale incaricato euro 3.500,00 in quanto corrispondente al 10% della retribuzione di posizione attribuita al Settore Affari Generali ed istituzionali;
- al Dirigente del Settore "Assetto territoriale" euro 4.600,00, ridotti a 4.000,00 per il necessario contenimento nel limite massimo di 50.000,00, per il particolare impegno richiesto per l'accorpamento dei precedenti settori "Lavori pubblici" e "Pianificazione – Edilizia e SUAP" che ha comportato una rilevante modifica del sistema organizzativo e dei processi:

Visto il disposto della deliberazione n.76 del 22/4/2014 di riorganizzazione della macrostruttura dell'ente dal 1° maggio 2014, con la quale la Giunta ha dato indirizzo di predisporre un'ampia revisione del sistema di pesatura della posizioni dei dirigenti e posizioni organizzative, che tenga conto delle modificazioni organizzative intervenute nel tempo;

Vista inoltre la successiva deliberazione della Giunta comunale n. 185 del 28/10/2015 che ha nuovamente rivisto la struttura organizzativa con decorrenza dal 1° novembre 2015;

Ritenuto di dover dare applicazione a quanto disposto dalla Giunta comunale con le sopra citate deliberazioni;

Effettuata una valutazione degli elementi di valutazione a suo tempo individuati nel verbale di concertazione del 10/09/2004 e declinati nel contenuto e nei livelli di giudizio dalla Giunta comunale con deliberazione n. 363 dell'11/10/2004, e ritenuto di poterne confermare la validità;

Ritenuto quindi di ricostruire in un unico documento denominato "Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali al fine della retribuzione di posizione", che conferma di fatto gli elementi di valutazioni ed i livelli di giudizio già vigenti nell'Ente ed a suo tempo oggetto di concertazione con



le OOSS, da proporre all'approvazione della Giunta comunale allo scopo di dare attuazione al D.Lgs. n. 150/2009 "legge Brunetta" che ha modificato gli ambiti della contrattazione/concertazione decentrata;

Visti i seguenti scaglioni di punteggio a cui corrisponde il valore della retribuzione di posizione, vigenti nell'Amministrazione, come stabiliti da ultimo nella deliberazione n. 95/2012:

	scaglione	Punt. Min.	Punt. Max.	Importo
FASCIA DI TIPO A)	I	140	150	46.000,00
	II	120	135	35.000,00
	III	90	115	32.500,00
	IV	50	85	27.000,00
FASCIA DI TIPO B)	I	140	150	28.000,00
	II	130	135	26.000,00
	III	50	125	25.000,00
	IV (*)	50	125	20.000,00

(*)Lo scaglione IV della fascia "B" costituisce il valore minimo della retribuzione di posizione per gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 45 del CCRL 29/2/2008 area della dirigenza, come integrato e modificato dal comma 1 dell'art. 6 del CCRL 30/9/2010 area della dirigenza (incarichi dirigenziali senza direzione di una struttura e gestione PEG).

Esaminata attentamente la nuova struttura organizzativa approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 76 del 22/04/2014 avente decorrenza dal 1/05/2014, e successivamente modificata dalla deliberazione n. 185 del 28/10/2015 avente decorrenza dal 1/11/2015, nonché gli incarichi dirigenziali conferiti dal Sindaco;

Esaminata attentamente la documentazione fornita dal Controllo di gestione e depositata agli atti del Servizio Gestione risorse umane;

Ritenuto quindi di proporre all'approvazione della Giunta comunale il documento denominato "Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali al fine della retribuzione di posizione", e la valutazione degli incarichi dirigenziali della macrostruttura, secondo le diverse decorrenze previste;

SI PROPONE

Alla Giunta Comunale per la successiva approvazione:

1. La conferma degli elementi di valutazione con i contenuti e livelli di giudizio già vigenti nell'Ente, e da ultimo approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 18/5/2012, che di seguito si riportano:

A) PER LE POSIZIONI DIRIGENZIALI DI TIPO A) E DI TIPO B) CON INCARICHI DIRIGENZIALI DI RESPONSABILITA' DI STRUTTURA E GESTIONE RISORSE UMANE:

FATTORE N° 1: autonomia nella gestione.

Contenuto: il fattore valuta la mera posizione nell'organigramma in relazione alle posizioni sovraordinate cui si risponde.

Giudizio:



Comune di Pordenone

- ☐ alto per la posizione dirigenziale subordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento ovvero per posizioni dirigenziali subordinate esclusivamente all'organo di vertice politico;
- ☐ medio per la posizione subordinata al Segretario generale;
- ☐ basso per la posizione coordinata ad altro dirigente.

FATTORE N° 2: relazioni istituzionali.

Contenuto: il fattore valuta la complessità e la frequenza delle relazioni che la posizione è tenuta ad intrattenere istituzionalmente e nell'ambito del proprio sistema produttivo, con enti od organi esterni, organi interni sia politici che tecnici (diversi dalla dirigenza) o altri soggetti comunque diversi dall'utenza.

Giudizio:

- ☐ alto per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse;
- ☐ medio per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori oppure dalla contenuta frequenza delle stesse;
- ☐ basso per la gestione di relazioni elementari.

FATTORE N° 3: rilevanza strategica.

Contenuto: il fattore valuta il presidio o meno di zone di attività direttamente o sinergicamente interessate alla realizzazione di obiettivi strategici così come definiti nel programma di governo dell'Ente e nei conseguenti documenti programmatici. Il criterio è finalizzato a differenziare le posizioni in relazione al collegamento esistente tra le stesse e i più importanti obiettivi (obiettivi strategici) che l'Amministrazione si prefigge per l'esercizio cui la valutazione si riferisce. Chiaramente, date le relazioni di interdipendenza tra unità organizzative, sarà da considerare la rilevanza strategica anche di quelle unità il cui operato è indirettamente indispensabile per la posizione investita degli obiettivi primari, in via diretta.

Giudizio:

- ☐ alto per la gestione diretta di attività di massima strategia;
- ☐ medio per la gestione sinergica complessa e rilevante di attività di massima strategia;
- ☐ basso per la gestione diretta o sinergica di attività strategiche non di massimo livello.

FATTORE N° 4: coordinamento diretto di centri direzionali assegnati.

Contenuto: il fattore valuta il numero di centri direzionali di coordinamento assegnati alla struttura all'inizio del periodo cui si riferisce la graduazione.

Giudizio:

- ☐ alto per il coordinamento di almeno quattro centri direzionali;
- ☐ medio per il coordinamento di tre centri direzionali;
- ☐ basso per il coordinamento fino a due centri direzionali.

FATTORE N° 5: personale assegnato.

Contenuto: il fattore valuta il grado di complessità della direzione del personale (*con esclusione di quello direttivo*), effettivamente assegnato alla struttura all'inizio del periodo cui si riferisce la graduazione.

Giudizio:

- ☐ alto per la direzione di almeno settantuno unità di personale;
- ☐ medio per la direzione da trentuno a settanta unità di personale;
- ☐ basso per la direzione fino a trenta unità di personale.

FATTORE N° 6: evoluzione del quadro di riferimento.

Contenuto: il fattore valuta le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo o tecnologico anche in relazione all'attività di studio e di ricerca conseguente e necessaria per assicurare un adeguato livello dei servizi. Il fattore di complessità assume valori maggiori quanto più è elevata l'entità dei cambiamenti e la difficoltà di loro previsione.

Giudizio:

- ☐ alto per un'elevata variabilità del quadro di riferimento;
- ☐ medio per una modesta variabilità del quadro di riferimento;



- ☐ basso per un quadro di riferimento sostanzialmente stabile.

FATTORE N° 7: responsabilità formali.

Contenuto: il fattore valuta il grado di complessiva responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile), civile e penale, cui risulta esposta la posizione dirigenziale.

Giudizio:

- ☐ alto quando la posizione risulta esposta a responsabilità particolarmente elevata;
- ☐ medio quando la posizione risulta esposta a responsabilità elevata;
- ☐ basso quando la posizione risulta esposta a responsabilità non elevata.

FATTORE N° 8: responsabilità di budget e finanziaria.

Contenuto: il fattore valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente) sia per la parte relativa alle entrate che per la parte relativa alle spese.

Giudizio:

- ☐ alto per le posizioni che gestiscono risorse economiche importanti;
- ☐ medio per le posizioni che gestiscono risorse economiche mediamente importanti;
- ☐ basso per le posizioni che gestiscono risorse economiche poco importanti.

FATTORE N° 9: impatto sull'utenza esterna.

Contenuto: il fattore valuta l'impatto diretto dei servizi erogati sull'utenza esterna. L'impatto si intende collegato alla rilevanza numerica dell'utenza e alla rilevanza che le posizioni assumono per gli utenti stessi.

Giudizio:

- ☐ alto per un impatto rilevante;
- ☐ medio per un impatto contenuto;
- ☐ basso per un impatto non significativo.

FATTORE N° 10: attività intersettoriali.

Contenuto: il fattore valuta il grado di incidenza e l'intensità di frequenza delle attività proprie della posizione dirigenziale nei confronti di altre posizioni dirigenziali, in termini di direttive che ne condizionano l'attività.

Giudizio:

- ☐ alto per le attività che incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali;
- ☐ medio per le attività che incidono funzionalmente e con frequenza costante su almeno metà delle posizioni dirigenziali;
- ☐ basso per attività che incidono su un ambito di posizioni dirigenziali inferiore alla metà delle stesse.

B) PER LE POSIZIONI DIRIGENZIALI DI TIPO B) CON INCARICHI DIRIGENZIALI SENZA RESPONSABILITA' DI STRUTTURA E GESTIONE RISORSE UMANE:

FATTORE N° 1: autonomia nella gestione.

Contenuto: il fattore valuta la mera posizione nell'organigramma in relazione alle posizioni sovraordinate cui si risponde.

Giudizio:

- ☐ alto per la posizione dirigenziale subordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento ovvero per posizioni dirigenziali subordinate esclusivamente all'organo di vertice politico;
- ☐ medio per la posizione subordinata al Segretario generale;
- ☐ basso per la posizione coordinata ad altro dirigente.

FATTORE N° 2: relazioni istituzionali ed intersettoriali

Contenuto: il fattore valuta la complessità e la frequenza delle relazioni che la posizione è tenuta ad intrattenere istituzionalmente e nell'ambito del proprio sistema produttivo, con enti od organi esterni, organi interni sia politici che tecnici, compresi i dirigenti o altri soggetti comunque diversi dall'utenza anche in termini di direttive che ne condizionano l'attività.



Comune di Pordenone

Giudizio:

- ☐ alto per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse;
- ☐ medio per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori oppure dalla contenuta frequenza delle stesse;
- ☐ basso per la gestione di relazioni elementari.

FATTORE N° 3: attività di studio e di ricerca.

Contenuto: il fattore evidenzia, in termini percentuali, l'attività di studio e ricerca necessariamente svolta per la cura e l'assolvimento dei compiti assegnati alla posizione dirigenziale, rispetto alla complessiva attività dell'ufficio.

Giudizio:

- ☐ alto per una attività di studio e ricerca di elevata intensità (almeno il 60 per cento);
- ☐ medio per una attività di studio e di ricerca di modesta intensità (sotto il 40 per cento);
- ☐ basso per una attività di studio e di ricerca di limitata intensità (sotto il 20 per cento).

FATTORE N° 4: evoluzione del quadro di riferimento.

Contenuto: il fattore valuta le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo o tecnologico anche in relazione all'attività di studio e di ricerca conseguenti e necessari per assicurare un adeguato livello dei servizi. Il fattore di complessità assume valori maggiori quanto più è elevata l'entità dei cambiamenti e la difficoltà di loro previsione.

Giudizio:

- ☐ alto per una elevata variabilità del quadro di riferimento;
- ☐ medio per una modesta variabilità del quadro di riferimento;
- ☐ basso per un quadro di riferimento sostanzialmente stabile.

FATTORE N° 5: numero dei processi complessi gestiti.

Contenuto: il fattore quantifica numericamente i percorsi procedurali complessi gestiti dalla posizione dirigenziale ed esprime il grado di complessità gestionale, in termini di processi, intesi ad assegnare prodotti ad elevata complessità compositiva, necessario per l'utile espletamento delle funzioni attinenti la posizione. In esso si ricomprendono non solo le sequenze processuali di diretta pertinenza della posizione, bensì ogni aggregazione fascia che comunque appaia riferibile, anche in via mediata, alla posizione dirigenziale, cioè con riguardo alla quale siano ravvisabili profili di competenza anche di coordinamento e di connessa responsabilità riconducibili alla posizione stessa.

Giudizio:

- ☐ alto per un numero di procedimenti complessi gestiti pari o superiore a 20;
- ☐ medio per un numero di procedimenti complessi gestiti pari o superiore a 10 ed inferiore a 20;
- ☐ basso per un numero di procedimenti complessi gestiti inferiori a 10.

FATTORE N° 6: livello di autonomia negoziale.

Contenuto: il fattore focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione proprio della posizione dirigenziale, avuto riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati e dalle direttive impartite dagli organi gerarchicamente e funzionalmente sovraordinati esprimendo pertanto il livello di discrezionalità tecnica proprio del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà di scelta della posizione.

Giudizio:

- ☐ alto per un' autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi ed indirizzi di massima forniti dall'organo tecnico;
- ☐ medio per un' autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi ed indirizzi specifici forniti dall'organo tecnico modesta variabilità del quadro di riferimento;
- ☐ basso per un' autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dall'organo tecnico quadro di riferimento sostanzialmente stabile.

FATTORE N° 7: attività di carattere innovativo (attività "pilota").

Contenuto: il fattore valuta l'elemento innovativo apportato in termini di efficienza ed efficacia all'intera organizzazione dell'Ente attraverso l'attività svolta dalla posizione. In



particolare, l'attività pilota si estrinseca in progetti sperimentali, svolti anche mediante gruppi di lavoro.

Giudizio:

- ☐ alto per attività sperimentali di elevato impatto strategico per l'Ente svolte mediante gruppo di lavoro la cui posizione dirigenziale è preposta;
- ☐ medio per attività sperimentale di rilevante impatto strategico per l'Ente, e svolta anche mediante un gruppo di lavoro cui la posizione dirigenziale è preposta;
- ☐ basso per attività sperimentale di minore impatto strategico svolta senza la partecipazione di gruppo di lavoro.

FATTORE N° 8: Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza.

Contenuto: il fattore valuta il livello di specializzazione delle nozioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, ecc).

Giudizio:

- ☐ alto per un livello cognitivo ed applicativo di altissima specializzazione;
- ☐ medio per un livello cognitivo ed applicativo di elevata specializzazione;
- ☐ basso per un livello cognitivo ed applicativo di discreta specializzazione.

FATTORE N° 9: partecipazione necessaria per un'attività di supporto e consulenza ad organi collegiali e attività resa necessariamente ad organi monocratici.

Contenuto: il fattore focalizza il grado di apporto, assorbimento e coinvolgimento richiesto alla posizione dirigenziale, in attività proprie dell'ambito funzionale di altri organi istituzionali.

Giudizio:

- ☐ alto per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura pari o superiore al 50 per cento dell'attività prestata;
- ☐ medio per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura pari o superiore al 25 per cento ed inferiore al 50 per cento dell'attività prestata;
- ☐ basso per supporto e partecipazione al lavoro di organi istituzionali in misura inferiore al 25 per cento dell'attività prestata.

FATTORE N° 10: Responsabilità formali.

Contenuto: il fattore valuta il grado di complessità amministrativa (patrimoniale e contabile), civile e penale, cui risulta esposta la posizione dirigenziale riferendosi esclusivamente alla responsabilità derivante dall'adozione in via diretta da parte del dirigente di atti e/o provvedimenti aventi rilevanza esterna.

Giudizio:

- ☐ alto quando la posizione risulta esposta a responsabilità particolarmente elevata;
- ☐ medio quando la posizione risulta esposta a responsabilità elevata;
- ☐ basso quando la posizione risulta esposta a responsabilità non elevata.

2. La conferma dei livelli di giudizio con il corrispondente punteggio, da ultimo approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 18/5/2012, che di seguito si riportano:

- ☐ alto = punti 15
- ☐ medio = punti 10
- ☐ basso = punti 5

3. la valutazione degli incarichi dirigenziali della macrostruttura, secondo le diverse decorrenze previste dalle più volte citate deliberazioni della Giunta comunale n. 76/2014 e n. 185/2015, secondo gli elementi di valutazione da utilizzare per gli incarichi dirigenziali con responsabilità di struttura e gestione risorse umane, i cui indicatori e ponderazioni sono riportati nelle tabelle che seguono, specificatamente per ogni singolo incarico:



VALUTAZIONE

Settore 1 "Affari generali e finanze" - fascia di tipo A) **Fino al 31/10/2015**

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma direttamente e tipicamente sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento e per i rapporti col vertice politico.

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse, riguardando organi ed enti esterni, organi interni sia politici che tecnici. In ciò risponde alla sua funzione di cura delle relazioni istituzionali.

Rilevanza strategica: valutazione **media**, per la gestione sinergica di attività di media strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **alta**, in quanto coordina oltre quattro centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **alta**, in quanto riguarda la direzione di 78 unità, rientrando pertanto nella fascia oltre le 71 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione, con particolare riferimento al quadro generale degli enti locali.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **alta**, in quanto gestisce risorse economiche importanti.

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **alta**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali.



Settore 1 "Affari generali ed istituzionali" - fascia di tipo A)
Istituito dal 1/11/2015

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma direttamente e tipicamente sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento e per i rapporti col vertice politico.

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse, riguardando organi ed enti esterni, organi interni sia politici che tecnici. In ciò risponde alla sua funzione di cura delle relazioni istituzionali.

Rilevanza strategica: valutazione **media**, per la gestione sinergica di attività di media strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **media**, in quanto coordina tre centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **media**, in quanto riguarda la direzione di 44 unità, rientrando pertanto nella fascia da 31 a 70 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione, con particolare riferimento al quadro generale degli enti locali.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche poco importanti.

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **alta**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali.



Settore 2 "Cultura, istruzione, sport, politiche giovanili" - fascia di tipo

A)

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma per molti aspetti sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento e per i rapporti col vertice politico.

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse, riguardando organi ed enti esterni, organi interni sia politici che tecnici.

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **media**, in quanto coordina tre centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **alta**, in quanto riguarda la direzione di 84 unità, rientrando pertanto nella fascia oltre le 71 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **media**; il fattore di complessità ha valori medi in quanto è da considerare media l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione, con particolare riferimento al quadro generale degli enti locali.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche poco importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **bassa**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante solo su alcune posizioni dirigenziali, comunque su non più di metà delle stesse.



Settore 3 "Servizi alla persona e alla comunità" - fascia di tipo A)

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma per molti aspetti subordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento e per i rapporti col vertice politico.

Relazioni istituzionali: valutazione **media**, per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori.

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **alta**, in quanto coordina almeno quattro centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **alta**, in quanto riguarda la direzione di 123 unità, rientrando pertanto nella fascia di più di 71 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è da considerare elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **media**, in quanto gestisce risorse economiche mediamente importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **media**, in quanto l'impatto è significativo, ma contenuto, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **alta**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali.



Settore 4 "Gestione territorio, infrastrutture, ambiente" - fascia di tipo A)

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma per molti aspetti subordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento, per i rapporti col vertice politico, per la tipica autonomia tecnico-professionale.

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse, riguardando organi ed enti esterni, organi interni sia politici che tecnici.

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **alta**, in quanto coordina almeno quattro centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **alta**, in quanto riguarda la direzione di 86 unità, rientrando pertanto nella fascia di almeno 71 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è da considerare elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **alta**, in quanto gestisce risorse economiche importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **bassa**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante solo su alcune posizioni dirigenziali, comunque su non più di metà delle stesse.



Settore 5 "Vigilanza e sicurezza" - fascia di tipo A)

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma tipicamente autonoma, per i rapporti col vertice politico, per la tipica autonomia professionale e organizzativa.

Relazioni istituzionali: valutazione **media**, per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori.

Rilevanza strategica: valutazione **media**, per la gestione sinergica di attività di media strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune..

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **bassa**, in quanto coordina non più di due centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **media**, in quanto riguarda la direzione di 60 unità, rientrando pertanto nella fascia da 31 a 70 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **media**; il fattore di complessità ha valori medi in quanto è da considerare media l'entità dei cambiamenti a livello normativo.

Responsabilità formali: valutazione **media**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale, anche se non "particolarmente" elevata.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche poco importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **bassa**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante solo su alcune posizioni dirigenziali, comunque su non più di metà delle stesse.



Settore 6 "Finanze e programmazione economica" - fascia di tipo A)
istituito dal 1/11/2015

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma per molti aspetti sottordinata al Segretario generale che svolge funzioni di coordinamento e per i rapporti col vertice politico.

Relazioni istituzionali: valutazione **media**, per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un certo numero di interlocutori e dalla frequenza delle stesse, riguardando organi ed enti esterni, organi interni sia politici che tecnici. In ciò risponde alla sua funzione di responsabile del bilancio (entrate e spese).

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici anche definiti nel programma di governo del Comune ed in relazione alla necessità di strutturare il bilancio nell'ottica della revisione e riqualificazione della spesa.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **media**, in quanto coordina tre centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **media**, in quanto riguarda la direzione di 34 unità, rientrando pertanto nella fascia da 31 a 70 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo, soprattutto in materia contabile e fiscale; è elevata altresì la difficoltà della loro previsione con particolare riferimento al quadro generale degli enti locali.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **alta**, in quanto gestisce risorse economiche importanti.

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **media**, in quanto l'impatto è significativo, ma contenuto, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **alta**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali (in modo particolare con il controllo contabile sugli atti di spesa).



Servizio Advocatura - fascia di tipo A)

Autonomia nella gestione: valutazione **alta**, per la posizione nell'organigramma tipicamente autonoma, per i rapporti col vertice politico, per la tipica autonomia professionale e organizzativa.

Relazioni istituzionali: valutazione **media**, per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori.

Rilevanza strategica: valutazione **bassa**, per la gestione sinergica di attività strategiche non di massimo livello.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **bassa**, in quanto non coordina più di due centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **bassa**, in quanto riguarda la direzione di 3 unità, rientrando pertanto nella fascia fino a 30 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è da considerare elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione.

Responsabilità formali: valutazione **media**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale, anche se non "particolarmente" elevata.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche poco importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquisitore).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **bassa**; l'impatto è non significativo, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **media**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su almeno la metà delle posizioni dirigenziali.



Servizio gestione associata risorse umane Pordenone-Roveredo in Piano - fascia di tipo B1)

Autonomia nella gestione: valutazione **media**, per la posizione nell'organigramma subordinata al Segretario generale

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un elevato contenuto di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse.

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune..

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **bassa**, in quanto non coordina più di due centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **bassa**, in quanto riguarda la direzione di 9 unità, rientrando pertanto nella fascia fino a 30 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è da considerare elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **media**, in quanto gestisce risorse economiche mediamente importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **bassa**; l'impatto è non significativo, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **alta**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali.



Servizio Farmacie - fascia di tipo B1

Autonomia nella gestione: valutazione **bassa**, per la posizione nell'organigramma coordinata ad altro dirigente

Relazioni istituzionali: valutazione **bassa**, per la gestione di relazioni elementari.

Rilevanza strategica: valutazione **media**, per la gestione sinergica di attività di media strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **bassa**, in quanto non coordina più di due centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **bassa**, in quanto riguarda la direzione di 11 unità, rientrando pertanto nella fascia fino a 30 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **bassa**, in quanto il quadro di riferimento normativo è sostanzialmente stabile.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche poco importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **bassa**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante solo su alcune posizioni dirigenziali, comunque su non più di metà delle stesse.



Servizio Provveditorato - fascia di tipo B1)

Autonomia nella gestione: valutazione **bassa**, per la posizione nell'organigramma coordinata ad altro dirigente

Relazioni istituzionali: valutazione **media**, per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un numero contenuto di interlocutori.

Rilevanza strategica: valutazione **bassa**, per la gestione di attività strategiche non di massimo livello.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **bassa**, in quanto non coordina più di due centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **bassa**, in quanto riguarda la direzione di 7 unità, rientrando pertanto nella fascia fino a 30 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **media**; il fattore di complessità ha valori medi in quanto è da considerare media l'entità dei cambiamenti a livello normativo.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche poco importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **bassa**, l'impatto è non significativo, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **media**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su almeno la metà delle posizioni dirigenziali.



Servizio Lavori Pubblici, Mobilità - fascia di tipo B1)

Autonomia nella gestione: valutazione **bassa**, per la posizione nell'organigramma coordinata ad altro dirigente

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un elevato contenuto di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse.

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **alta**, in quanto coordina almeno quattro centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **media**, in quanto riguarda la direzione di 42 unità, rientrando pertanto nella fascia tra le 31 e 70 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**, il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è da considerare elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **media**, in quanto gestisce risorse economiche mediamente importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquisitore).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **media**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su almeno la metà delle posizioni dirigenziali.



Servizio "Tutela ambientale" con l'U.O. "Politiche europee" - fascia di tipo B1)

Autonomia nella gestione: valutazione **bassa**, per la posizione nell'organigramma coordinata ad altro dirigente

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un complessivo sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori e dall'elevata frequenza delle stesse, riguardando organi ed enti esterni, organi interni sia politici che tecnici.

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **bassa**, in quanto coordina non più di due centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **bassa**, in quanto riguarda la direzione di 4 unità, rientrando pertanto nella fascia fino a 30 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**; il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è da considerare elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche non importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **alta**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante su tutte le posizioni dirigenziali.



Servizio "Pianificazione del territorio – SUAP" - fascia di tipo B1)

Autonomia nella gestione: valutazione **bassa**, per la posizione nell'organigramma coordinata ad altro dirigente

Relazioni istituzionali: valutazione **alta**, per la gestione di un sistema di relazioni caratterizzato da un elevato numero di interlocutori.

Rilevanza strategica: valutazione **alta**, per la gestione diretta di attività di massima strategia connesse alla realizzazione di obiettivi strategici definiti nel programma di governo del Comune.

Coordinamento diretto di centri direzionali assegnati: valutazione **media**, in quanto coordina tre centri direzionali.

Personale assegnato: valutazione **bassa**, in quanto riguarda la direzione di 20 unità, rientrando pertanto nella fascia fino a 30 unità di personale.

Evoluzione del quadro di riferimento: valutazione **alta**, il fattore di complessità ha valori elevati in quanto è da considerare elevata l'entità dei cambiamenti a livello normativo e la difficoltà della loro previsione.

Responsabilità formali: valutazione **alta**, in quanto la posizione risulta esposta a responsabilità elevata sul piano amministrativo, civile e penale.

Responsabilità di budget e finanziaria: valutazione **bassa**, in quanto gestisce risorse economiche non importanti, sia per l'ammontare delle risorse che per la responsabilità di gestione delle risorse finanziarie (centro economico e centro acquirente).

Impatto sull'utenza esterna: valutazione **alta**, per la rilevanza numerica dell'utenza e per la rilevanza che la posizione assume per gli utenti stessi.

Attività intersettoriali: valutazione **bassa**, in quanto le attività incidono funzionalmente e con frequenza costante solo su alcune posizioni dirigenziali, comunque su non più di metà delle stesse.



4. l'attribuzione dei valori della retribuzione di posizione secondo la tabella da ultimo approvata a seguito di procedura di concertazione con le OOSS con deliberazione n. 95/2012, corrispondenti al punteggio assegnato a ciascuna posizione dirigenziale valutata e come riassunto nella seguente tabella:

IPOTESI VALUTAZIONE NUOVE POSIZIONI DIGENZIALI NUOVA MACROSTRUTTURA DAL 1/5/2014 E DAL 1/11/2015													
INCARICO DIRIGENZIALE	TIPOLOGIA POSIZ. DIRIG.	FATTORI DI VALUTAZIONE (1)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Punteggi o totale	VALORE POSIZIONE
		autonomia nella gestione	relazioni istituzionali	rilevanza strategica	coordinamento diretto di centri direzionali assegnati	personale assegnato	evoluzione del quadro di riferimento	responsabilità formali	responsabilità di budget e finanziaria	impatto sull'utenza esterna	attività intersettoriali		
POSIZIONI DI TIPO A)													
Settore I "Affari generali e finanze" (fino al 31/10/2015)	A	15	15	10	15	15	15	15	15	15	15	145	46.000,00
NUOVO SETTORE AAGG. ED ISTITUZIONALI	A	15	15	10	10	10	15	15	5	15	15	125	35.000,00
NUOVO SETTORE FINANZE E PROGRAMMAZIONE	A	15	10	15	10	10	15	15	15	10	15	130	35.000,00
Settore II "Cultura, istruzione, sport, politiche giovanili"	A	15	15	15	10	15	10	15	5	15	5	120	35.000,00
Settore III "Servizi alla persona e alla comunità"	A	15	10	15	15	15	15	15	10	10	15	135	35.000,00
Settore IV "Gestione territorio, infrastrutture, ambiente"	A	15	15	15	15	15	15	15	15	15	5	140	46.000,00
Settore V "Vigilanza e sicurezza"	A	15	10	10	5	10	10	10	5	15	5	95	32.500,00
Servizio Avvocatura	A	15	10	5	5	5	15	10	5	5	10	85	27.000,00
POSIZIONI DI TIPO B)													
Servizio gestione associata Risorse Umane	B	10	15	15	5	5	15	15	10	5	15	110	25.000,00
Servizio Farmacie	B	5	5	10	5	5	5	15	5	15	5	75	25.000,00
Servizio Provveditorato	B	5	10	5	5	5	10	15	5	5	10	75	25.000,00
Servizi associati conurbamento	B												VALUTAZIONE SOSPESA
Servizio Lavori Pubblici, Mobilità	B	5	15	15	15	10	15	15	10	15	10	125	25.000,00
Servizio Tutela ambientale con l'U.O. "Politiche europee"	B	5	15	15	5	5	15	15	5	15	15	110	25.000,00
Servizio Pianificazione del territorio - SUAP	B	5	15	15	10	5	15	15	5	15	5	105	25.000,00
POSIZIONI DI TIPO C)													
Dirigente Professionale	C	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	VALUTAZIONE SOSPESA

2



5. con riferimento ai seguenti correttivi della retribuzione di posizione stabiliti a seguito della chiusura della procedura di concertazione in data 17 maggio 2012, si propone l'attribuzione:
- al vice segretario generale incaricato di un compenso aggiuntivo nella misura del 10% dello scaglione retributivo della posizione dirigenziale del Settore Affari Generali ed istituzionali, dalla decorrenza dell'incarico stesso.
 - Al dirigente incaricato della parte relativa *all'attività di gestione*, nonché al dirigente incaricato della parte relativa *all'attività di controllo* nell'unità di progetto ORGANISMO INTERMEDIO PROGETTO "PORDENONE IN RETE" come da decreto del sindaco n. 154 del 21 gennaio 2015 e s.m.i. di un compenso aggiuntivo nella misura del 10% della retribuzione di posizione prevista per il posto ricoperto, dovuto al particolare impegno richiesto per la realizzazione di tale programma di lavoro ed in quanto unità di progetto intersettoriale che comporta la modifica del sistema organizzativo e dei processi. Si propone l'attribuzione del correttivo di cui sopra dalla data di stipula della convenzione e fino alla conclusione dell'attività;
 - Al dirigente incaricato della direzione del settore IV "Gestione territorio, infrastrutture, ambiente", nella misura del 10% della retribuzione di posizione prevista per il posto ricoperto, dovuto al particolare impegno richiesto per l'accorpamento dei precedenti Settori "Assetto territoriale" e "Ambiente e mobilità", che comporta una rilevante modifica del sistema organizzativo e dei processi. Tale correttivo può essere applicato per due anni a decorrere dall'accorpamento dei citati due settori e pertanto dal 1/5/2014 al 30/4/2016;
 - Tali correttivi non possono comunque superare il limite massimo, attualmente pari a 50.000,00 euro annui (considerate al netto delle maggiorazioni eventualmente stabilite per le altissime professionalità).
6. Di dare infine atto che in caso di vacanza, temporanea assenza o impedimento del responsabile di struttura organizzativa di livello dirigenziale, al dirigente incaricato a scavalco può essere riconosciuto un compenso esclusivamente a titolo di retribuzione di risultato, senza alcuna possibilità di dare corso ad un incremento della retribuzione di posizione;
(Corte dei Conti – sez. controllo – Sardegna 33/2013 e parere ARAN AII-76 del 5/9/12).
-

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PEROSA PRIMO
CODICE FISCALE: PRSPRM57D04C714C
DATA FIRMA: 06/05/2016 09:33:57
IMPRONTA: 86F5F139A8EBE5215507671A58BB93DD1978565D465C19B1AB767CF7763E99DC
1978565D465C19B1AB767CF7763E99DCE206BCC7CC24765D2701DF3599B21489
E206BCC7CC24765D2701DF3599B214896AEF6970779C3AD38564E14746CCE181
6AEF6970779C3AD38564E14746CCE181498A6EC92576FCEDAE0EF0838E1812BD

NOME: PEROSA PRIMO
CODICE FISCALE: PRSPRM57D04C714C
DATA FIRMA: 06/05/2016 09:34:29
IMPRONTA: 8ADD4F2C72FC7585211E008CBBE285B622F627C6236952D26D771C7A4BA8E259
22F627C6236952D26D771C7A4BA8E2599C299A3460179850D4E7C74F68F9E553
9C299A3460179850D4E7C74F68F9E55302A943D75B11DBF2816F6E5FEF623168
02A943D75B11DBF2816F6E5FEF623168D95FB70E753E6A54F267D5EC8AD1F782

NOME: PEROSA PRIMO
CODICE FISCALE: PRSPRM57D04C714C
DATA FIRMA: 06/05/2016 09:34:48
IMPRONTA: 1F2047C88C1339DE67FA78E6BCA1FC0E7B655D108262D5C6D357C96E43BBE2F8
7B655D108262D5C6D357C96E43BBE2F81125DAE575DFE48E2FF3CABD8F55BD66
1125DAE575DFE48E2FF3CABD8F55BD6621FFBEF562D00729633AA8EBC66F0262
21FFBEF562D00729633AA8EBC66F0262A422DFA0F3CF265AFFC2F399F0EA6F2F

NOME: PEROSA PRIMO
CODICE FISCALE: PRSPRM57D04C714C
DATA FIRMA: 06/05/2016 12:43:31
IMPRONTA: A1256636F14EED53A5DDFA4FD23487BCCA81D742A59A080EC4F3D89201E99DC0
CA81D742A59A080EC4F3D89201E99DC02907D651C55C28DF0262322F331339AE
2907D651C55C28DF0262322F331339AEE6FAA9064F42C7D6D21E36D820F27F58
E6FAA9064F42C7D6D21E36D820F27F58009CF5B7582D144CB4E1906323965742