

Art. 114 – Modalità di definizione del valore economico da attribuire alle singole P.O;

La graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo i criteri sotto indicati, applicati in modo obiettivo, trasparente e in coerenza con quanto stabilito dal CCNL:

Processi operativi di competenza

Rileva il grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione.

Tipologia e frequenza delle relazioni interne ed esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni ed esterni all'ente delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini)

Livello di Interazione con altri uffici/servizi

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

Responsabilità economico gestionale

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso. Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto anche dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata.

Grado Responsabilità civile

Il grado di responsabilità sotto il profilo civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

Il punteggio attribuibile per ogni ambito potrà variare da 1 a max. 5 punti. Per consentire una migliore gradualità sono attribuibili anche frazioni di mezzo punto. (esempio 4,50)

Il rapporto tra il punteggio attribuito e la retribuzione spettante sarà il seguente:

da 1 a 10 € 5.000,00 ogni mezzo punto in più € 366,66 fino ad un max. di 25 pari ad € 16.000,00