



Città di Sassuolo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N. 209 del 02/11/2021

OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI. APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELL' ENTE E RELATIVA GRADUAZIONE DELLA CONNESSA RETRIBUZIONE.

L'anno duemilaventuno il giorno due del mese di Novembre alle ore 14:30 nella Sala Giunta si è riunita la Giunta Comunale, i cui componenti in carica alla data odierna sono i signori:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Presente</u>
MENANI GIAN FRANCESCO	Sindaco	NO
NIZZOLI CAMILLA	ViceSindaco	SI
MALAGOLI MASSIMO	Assessore	SI
LIBERI UGO	Assessore	SI
RUINI CORRADO	Assessore	NO
RUINI ANGELA	Assessore	SI
RUGGERI SHARON	Assessore	SI
Presenti: 5	Assenti: 2	

Assiste il Segretario Generale Martino Gregorio

Assume la Presidenza Nizzoli Camilla

Nella sua qualità di ViceSindaco e constatata la validità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in trattazione l'argomento di cui all'oggetto indicato.

Oggetto: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI. APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELL' ENTE E RELATIVA GRADUAZIONE DELLA CONNESSA RETRIBUZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il trattamento economico accessorio del personale con qualifica di dirigente deve essere correlato alle funzioni ad esso attribuite ed alle connesse responsabilità;

visto l'art. 44 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, secondo il quale:

“1. Ai fini della determinazione del trattamento economico di posizione, le posizioni dirigenziali previste dal presente Regolamento sono graduate, in relazione alle funzioni e alle responsabilità attribuite, sulla base di un'apposita metodologia e di risorse predefinite, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi nazionali. Contestualmente alla graduazione è determinato il trattamento economico correlato, al fine di riconoscere ai singoli ruoli un livello retributivo proporzionato ed adeguato al complessivo spessore della posizione, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e nel rispetto delle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

2. La graduazione delle posizioni dirigenziali, nonché la relativa metodologia, sono definite dalla Giunta su proposta del Segretario, supportato dal Nucleo di Valutazione.”;

considerato che valutazione e graduazione delle posizioni dirigenziali sono finalizzate alla determinazione del trattamento economico di posizione della dirigenza, differenziato in relazione al diverso spessore professionale di ciascuna posizione, nei limiti, anche finanziari, e secondo le modalità previsti dalla vigente normativa di legge e negoziale collettiva;

precisato che il processo di valutazione è esclusivamente finalizzato all'apprezzamento delle posizioni dirigenziali oggettivamente considerate, a prescindere dalle qualità professionali e dirigenziali espresse dal responsabile preposto a ciascuna di esse;

visto l'articolo 27, comma 1, del CCNL 23/12/1999 relativo al personale dell'area dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali (attuale Area Funzioni Locali), ad oggi ancora vigente, secondo il quale gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne;

visto l'articolo 44, commi 1, lett. a), e 2 del nuovo CCNL 17/12/2020 relativo al personale dell'area dirigenziale Area delle Funzioni Locali, che stabilisce che sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali, i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, nonché che, nell'ambito della graduazione della posizione *“si deve tenere conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'Avvocatura comunale”;*

considerato che, nel tempo, i CCNL della dirigenza, e da ultimo anche il sopra citato nuovo CCNL 17/12/2020, hanno rideterminato le fasce minime e massime della retribuzione di posizione dei dirigenti;

considerato, ancora, che la metodica ad oggi vigente risale al 2002 ed è opportuno procedere ad un adeguamento anche in considerazione della mutata configurazione organizzativa e dimensionale dell'ente;

preso atto che, in relazione a quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del CCNL 17/12/2020, con nota prot.n. 36669 del 5/10/2021 è stata inviata ai Sindacati l'informativa in merito ai criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali e che, nei termini assegnati, non è pervenuta richiesta di attivazione del confronto;

vista la metodologia per la graduazione (cd. "pesatura") delle posizioni dirigenziali, elaborata con il supporto del Nucleo di Valutazione in coerenza con i criteri e i principi di riferimento tutti sopra richiamati, che integralmente si condividono, così come rappresentata nel documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

dato atto che la metodologia allegata sostituisce integralmente quella di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 290 del 31/12/2002 e verrà utilizzata, in sede di prima applicazione, a richiesta della Giunta qualora si rendesse necessaria una nuova graduazione delle funzioni dirigenziali;

visto il parere favorevole del Segretario Generale, espresso in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs.267/2000, e alla regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs.267/2000;

considerato che il presente atto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio dell'ente, il Direttore responsabile del Settore III "Programmazione Finanziaria e controllo Partecipate" esprime il parere favorevole di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18/8/2000 n. 267;

all'unanimità dei voti resi in forma palese ed accertati nei modi di legge

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni e considerazioni in premessa esposte ed in questa sede integralmente richiamate e trasfuse, la metodologia per la graduazione (cd. "pesatura") delle posizioni dirigenziali, così come rappresentata nel documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che la metodologia allegata sostituisce integralmente quella di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 290 del 31/12/2002;
3. di disporre la pubblicazione della metodologia allegata sul sito web dell'ente – sezione "Amministrazione trasparente", nella sotto-sezione "Disposizioni Generali" – "Atti generali-Regolamenti", ai sensi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 33/2013;
4. di disporre che la presente deliberazione venga comunicata, contestualmente all'affissione, ai capigruppo consiliari, a norma dell'art. 125, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267.



Città di Sassuolo

Deliberazione della Giunta Comunale n. 209 del 02/11/2021

Del che si è redatto il presente verbale, letto e sottoscritto in firma digitale.

Il ViceSindaco
Nizzoli Camilla

Atto firmato digitalmente

Il Segretario Generale
Martino Gregorio

Atto firmato digitalmente



Città di Sassuolo

Allegato alla Proposta di deliberazione di Giunta N° 231

SEGRETARIO GENERALE

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE E ORGANIZZAZIONE

**OGGETTO : GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.
APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA DI PESATURA
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELL'ENTE E RELATIVA
GRADUAZIONE DELLA CONNESSA RETRIBUZIONE.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Segretario Generale esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs.267/2000, e alla regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs.267/2000

Sassuolo, lì 25/10/2021

Il Segretario Generale
Gregorio Martino / INFOCERT SPA

Atto firmato digitalmente



Città di Sassuolo

Allegato alla Proposta di deliberazione di Giunta N° 231

SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO

**OGGETTO : GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.
APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA DI PESATURA
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELL'ENTE E RELATIVA
GRADUAZIONE DELLA CONNESSA RETRIBUZIONE.**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Direttore esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs.267/2000

Sassuolo, lì 26/10/2021

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO ECONOMICO
FINANZIARIO
Claudio Temperanza / INFOCERT SPA

Atto firmato digitalmente



Città di Sassuolo

Allegato alla Delibera di Giunta Comunale N. 209 del 02/11/2021

**OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI. APPROVAZIONE
NUOVA METODOLOGIA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI
DELL' ENTE E RELATIVA GRADUAZIONE DELLA CONNESSA
RETRIBUZIONE.**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio del Comune in data 04/11/2021 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi.

La presente deliberazione diverrà esecutiva ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, decorsi 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione

Sassuolo, 04/11/2021

Segretario Generale
Gregorio Martino / INFOCERT SPA

Atto firmato digitalmente



Città di Sassuolo

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI PRESSO IL COMUNE DI SASSUOLO

L'Amministrazione comunale di Sassuolo procede alla valutazione ed alla conseguente graduazione delle funzioni e delle responsabilità connesse a ciascuna posizione dirigenziale presente nella struttura organizzativa dell'Ente in applicazione dell'art. 24, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

I criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, su cui si fonda la presente metodologia, sono stati oggetto di informazione alla Organizzazione Sindacali firmatarie del CCNL 17/12/2020 ai sensi dell'art. 5, comma 2, del medesimo, come da informativa prot.n. 36669 del 05/10/2021; nei termini indicati non è pervenuta richiesta di confronto.

La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali sono finalizzate alla determinazione del trattamento economico di posizione della dirigenza, differenziato in relazione al diverso spessore professionale di ciascuna posizione, nei limiti, anche finanziari, e secondo le modalità previsti dalla vigente normativa di legge e negoziale collettiva.

Il processo di valutazione è esclusivamente finalizzato all'apprezzamento delle posizioni dirigenziali oggettivamente considerate, a prescindere dalle qualità professionali e dirigenziali espresse dal responsabile preposto a ciascuna di esse.

La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali competono alla Giunta Comunale, la quale vi provvede con la collaborazione ed il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione; il risultato della predetta attività è approvato con deliberazione della Giunta Comunale medesima.

La metodologia di seguito rappresentata può essere modificata ed integrata (o eventualmente sostituita con altro sistema di valutazione) con deliberazione della Giunta Comunale, qualora ciò si renda opportuno per meglio adeguare la metodologia stessa alle concrete esigenze gestionali ed alle peculiarità organizzative dell'Ente, ovvero quando ciò si renda necessario per intervenute modificazioni del contesto legislativo e/o negoziale collettivo di riferimento.

La presente metodologia sostituisce quella approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 290 del 31/12/2002 e verrà utilizzata, in sede di prima applicazione, a richiesta della Giunta qualora si rendesse necessaria una nuova graduazione delle funzioni dirigenziali.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PARAMETRI DI APPREZZAMENTO

La valutazione e la graduazione delle singole posizioni dirigenziali è condotta in applicazione dei tre sottoindicati macro-elementi di valutazione, caratterizzanti le posizioni medesime:

- A. collocazione nella struttura
- B. complessità organizzativa
- C. responsabilità gestionali interne ed esterne

Ciascun macro-elemento di valutazione è scomposto in più elementi di apprezzamento, i quali consentono di ponderare la reale e concreta incidenza dei singoli macro-elementi sulle specifiche posizioni dirigenziali.

Gli elementi di valutazione sono come di seguito individuati:

- A. elementi connessi al macro-elemento "Collocazione nella struttura"
 - 1. visibilità esterna
 - 2. rilevanza per l'integrazione interna

3. rilevanza strategica: peso strategico rispetto alle politiche dell'Ente
4. caratteristiche maggiormente qualificanti la posizione
5. complessità delle relazioni (non occasionali) con soggetti esterni e/o interni all'Ente
6. partecipazione necessaria, per attività di supporto e/o di consulenza, ad organi collegiali o stessa attività istituzionalmente resa, necessariamente, ad organi monocratici dell'Ente.

B. elementi connessi al macro-elemento "Complessità organizzativa"

1. attività che comportano l'apporto di altri Settori
2. risorse umane: unità di personale gestite alla data del _____
3. risorse umane: professionalità gestite alla data del _____
4. complessità del coordinamento funzionale del personale sottordinato
5. complessità organizzativa del Settore alla data del _____
6. natura degli obiettivi perseguiti e dei processi gestiti
7. necessità di strumenti tecnologici e di formazione del personale per lo svolgimento delle funzioni
8. conoscenze necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni
9. specializzazione necessaria per l'assolvimento delle attribuzioni
10. formazione e/o aggiornamento necessari per gli assolvimenti di competenza
11. attività progettuale o pianificatoria necessaria per la gestione di competenza
12. grado di criticità della pianificazione
13. attività di normazione interna richiesta
14. attività di studio e ricerca richiesta
15. variabilità ambientale: mutamenti nella normativa e nel contesto disciplinatorio nel triennio
16. variabilità ambientale: mutamenti nella dinamica dei bisogni e della domanda nel quinquennio
17. standardizzabilità, ripetibilità e/o programmabilità dei principali e qualificanti processi e/o modalità di intervento.

C. elementi connessi al macro-elemento "Responsabilità gestionali interne ed esterne"

1. responsabilità verso l'esterno
2. responsabilità verso l'interno
3. livello di autonomia decisionale prevalente
4. ammontare degli interventi gestiti con responsabilità di procedimento (assegnatario PEG)
5. ammontare degli interventi gestiti con responsabilità di risultato (responsabile PEG)
6. entità delle risorse di entrata gestite per programmi (responsabile PEG).

Ognuno degli elementi sopra indicati è articolato in tre o più parametri di apprezzamento, ad ognuno dei quali è attribuito un diverso punteggio attraverso il quale è possibile definire con quale intensità sia presente il fattore in analisi, ponderandone quindi la concreta incidenza sulla posizione.

Nell'ambito di ogni elemento è presente sia un parametro con valore massimo di valutazione sia un parametro evidenziante il valore minimo di valutazione, che non corrisponde necessariamente a punti 1, potendo essere anche superiore a tale valore o pari a zero.

Di norma, alla valutazione di ciascuna posizione dirigenziale concorre, per ogni elemento, un unico parametro di apprezzamento; limitatamente a casi del tutto particolari, tuttavia, possono cumularsi i diversi punteggi previsti in relazione ai singoli parametri afferenti ad un unico elemento di valutazione.

Eventuali elementi non riscontrati presenti nel corso del processo di valutazione di una posizione dirigenziale sono, ovviamente, ignorati, con conseguente attribuzione di punteggio pari a zero: tali elementi, in pratica, non concorrono alla determinazione del punteggio complessivo per la determinazione del valore economico della posizione.

Il punteggio massimo totale conseguibile da ciascuna posizione dirigenziale corrisponde a punti 300.

Per ogni elemento di valutazione precedentemente individuato si evidenziano, di seguito, i parametri di apprezzamento ed i connessi punteggi:

A. elementi connessi al macro-elemento "Collocazione nella struttura"

1. visibilità esterna:
 - a. alta: punti 10
 - b. media: punti 8

- c. bassa: punti 5
- 2. rilevanza per l'integrazione interna:
 - a. alta: punti 10
 - b. media: punti 8
 - c. bassa: punti 5
 - d. trascurabile: punti 0
- 3. rilevanza strategica: peso strategico rispetto alle politiche dell'Ente:
 - a. elevato (solo per la Polizia Locale): punti 15
 - b. alto: punti 12
 - c. medio: punti 8
 - d. limitato: punti 2
- 4. caratteristiche maggiormente qualificanti la posizione (punteggi cumulabili):
 - a. funzione caratterizzante di tipo gestionale / funzionale: punti 3
 - b. funzione caratterizzante di tipo organizzativo (influsso organizzativo sull'ente): punti 3
 - c. funzione caratterizzante di tipo progettuale: punti 3
 - d. funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno: punti 3
 - e. funzione caratterizzante di tipo erogativo interno: punti 3
- 5. complessità delle relazioni (non occasionali) con soggetti esterni e/o interni all'Ente:
 - a. relazioni con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale: punti 10
 - b. relazioni con soggetti esterni ed interni di non elevata complessità gestionale: punti 8
 - c. relazioni con soggetti esterni o interni di elevata complessità gestionale: punti 6
 - d. relazioni con soggetti esterni o interni di non elevata complessità gestionale: punti 3
- 6. partecipazione necessaria, per attività di supporto e/o di consulenza, ad organi collegiali o stessa attività istituzionalmente resa, necessariamente, ad organi monocratici dell'Ente:
 - a. supporto e partecipazione ai lavori degli organi istituz.li in misura elevata: punti 10
 - b. supporto e partecipazione ai lavori degli organi istituz.li in misura media: punti 6
 - c. supporto e partecipazione ai lavori degli organi istituz.li in misura bassa: punti 2
 - d. supporto e partecipazione ai lavori degli organi istituz.li in misura trascurabile: punti 0

B. elementi connessi al macro-elemento "Complessità organizzativa"

- 1. attività che comportano l'apporto di altri Settori:
 - a. preponderanza di attività a rilevanza esterna comportanti elevato grado di coinvolgimento di altri Settori: punti 10
 - b. preponderanza di attività a rilevanza esterna comportanti non elevato grado di coinvolgimento di altri Settori: punti 8
 - c. preponderanza di attività a rilevanza interna comportanti elevato grado di coinvolgimento di altri Settori: punti 5
 - d. preponderanza di attività a rilevanza interna comportanti non elevato grado di coinvolgimento di altri Settori: punti 3
- 2. risorse umane: unità di personale gestite alla data del _____:
 - a. oltre le 40 unità: punti 10
 - b. tra le 15 e le 40 unità: punti 7
 - c. meno di 15 unità: punti 3
- 3. risorse umane: professionalità gestite alla data del _____:
 - a. dipendenti del Settore prevalentemente ascritti alla categoria D: punti 10
 - b. dipendenti del Settore prevalentemente ascritti alle cat. C e B p.e.iniziale B3: punti 8
 - c. dipendenti del Settore prevalentemente ascritti alle cat. A e B p.e.iniziale B1: punti 6
- 4. complessità del coordinamento funzionale del personale sottordinato:
 - a. molteplici ed eterogenee: punti 10
 - b. limitate ed eterogenee: punti 6
 - c. molteplici ed omogenee: punti 6
 - d. limitate ed omogenee: punti 2
- 5. complessità organizzativa del Settore alla data del _____:
 - a. con più di due aree funzionali o Servizi di rilevante entità e competenze in ambiti eterogenei: punti 10
 - b. con non più di due aree funzionali o Servizi di rilevante entità e competenze in ambiti eterogenei: punti 8

- c. con più di due aree funzionali o Servizi di rilevante entità e competenze in ambiti omogenei: punti 6
 - d. con non più di due aree funzionali o Servizi di rilevante entità e competenze in ambiti omogenei: punti 4
 - e. con aree funzionali o Servizi di limitata entità, a prescindere da numero e ambito di intervento: punti 2
6. natura degli obiettivi perseguiti e dei processi gestiti:
 - a. numero elevato di obiettivi e numerosi processi di natura eterogenea: punti 10
 - b. numero elevato di obiettivi e processi sostanzialmente omogenei: punti 6
 - c. numero limitato di obiettivi e di processi di natura eterogenea: punti 4
 - d. numero limitato di obiettivi e processi prevalentemente omogenei: punti 2
 7. necessità di strumenti tecnologici e di formazione del personale per lo svolgimento delle funzioni:
 - a. elevata: punti 10
 - b. media: punti 5
 - c. limitata: punti 2
 8. conoscenze necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni:
 - a. di tipo multidisciplinare (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.) in esteso ambito di intervento: punti 10
 - b. di tipo multidisciplinare in medio ambito di intervento: punti 6
 - c. di tipo monodisciplinare o multidisciplinare in limitato ambito di intervento: punti 4
 9. specializzazione necessaria per l'assolvimento delle attribuzioni:
 - a. alta: punti 10
 - b. media: punti 7
 - c. limitata: punti 2
 10. formazione e/o aggiornamento necessari per gli assolvimenti di competenza:
 - a. costante ed estesa/o: punti 10
 - b. costante e limitata/o: punti 7
 - c. occasionale ed estesa/o: punti 4
 - d. occasionale e limitata/o: punti 2
 11. attività progettuale o pianificatoria necessaria per la gestione di competenza:
 - a. di rilevante contenuto e costantemente necessaria: punti 10
 - b. di limitato contenuto e costantemente necessaria: punti 5
 - c. di rilevante contenuto e occasionalmente necessaria: punti 5
 - d. di limitato contenuto e occasionalmente necessaria: punti 2
 12. grado di criticità della pianificazione:
 - a. molto elevato: punti 10
 - b. elevato: punti 8
 - c. medio: punti 5
 - d. limitato: punti 2
 13. attività di normazione interna richiesta:
 - a. di rilevante intensità in un contesto d'intervento ampiamente delegificato: punti 10
 - b. di media intensità in un contesto d'intervento moderatamente delegificato: punti 7
 - c. di limitata intensità in un contesto d'intervento normato puntualmente e vincolante: punti 3
 14. attività di studio e ricerca richiesta:
 - a. di elevata intensità: punti 10
 - b. di media intensità: punti 7
 - c. di limitata intensità: punti 5
 - d. di trascurabile intensità: punti 0
 15. variabilità ambientale: mutamenti nella normativa e nel contesto disciplinatorio nel triennio:
 - a. continui e innovativi: punti 10
 - b. elevati: punti 7
 - c. limitati: punti 4
 - d. irrilevanti: punti 0
 16. variabilità ambientale: mutamenti nella dinamica dei bisogni e della domanda nel quinquennio:
 - a. continui anche in relazione alle attività di polizia giudiziaria: punti 10
 - b. continui: punti 8
 - c. elevati: punti 6

- d. limitati: punti 2
 - e. irrilevanti: punti 0
17. standardizzabilità, ripetibilità e/o programmabilità dei principali e qualificanti processi e/o modalità di intervento:
- a. elevata: punti 5
 - b. rilevante: punti 7
 - c. limitata: punti 10
- C. elementi connessi al macro-elemento "Responsabilità gestionali interne ed esterne"
1. responsabilità verso l'esterno (punteggi cumulabili):
 - a. responsabilità amministrativa (patrimoniale, fiscale, contabile e disciplinare): punti 4
 - b. responsabilità civile: punti 3
 - c. responsabilità penale: punti 3
 2. responsabilità verso l'interno (punteggi cumulabili):
 - a. rilevanza di responsabilità di risultato ("prodotto finito"): punti 4
 - b. rilevanza di responsabilità amministrativa (adempimenti): punti 3
 - c. rilevanza di responsabilità nei confronti di altri Settori: punti 3
 3. livello di autonomia decisionale prevalente:
 - a. nell'ambito di obiettivi di massima forniti dall'organo politico: punti 10
 - b. nell'ambito di indirizzi generali forniti dall'organo politico: punti 8
 - c. nell'ambito di obiettivi specifici forniti dall'organo politico: punti 6
 - d. nell'ambito di direttive e indirizzi specifici forniti dall'organo politico: punti 4
 - e. nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dall'organo politico: punti 2
 4. ammontare degli interventi gestiti con responsabilità di procedimento (assegnatario PEG):
 - a. superiori a 8 milioni di euro: punti 10
 - b. superiori a 3 e fino a 8 milioni di euro: punti 8
 - c. superiori a 1 e fino a 3 milioni di euro: punti 6
 - d. fino a 1 milione di euro: punti 4
 5. ammontare degli interventi gestiti con responsabilità di risultato (responsabile PEG):
 - a. superiori a 8 milioni di euro: punti 10
 - b. superiori a 3 e fino a 8 milioni di euro: punti 8
 - c. superiori 1 e fino a 3 milioni di euro: punti 6
 - d. fino a 1 milione di euro: punti 4
 6. entità delle risorse di entrata gestite per programmi (responsabile PEG):
 - a. superiori a 5 milioni di euro: punti 10
 - b. superiori a 3 e fino a 5 milioni di euro: punti 8
 - c. superiori a 1 e fino a 3 milioni di euro: punti 6
 - d. fino a 1 milione di euro: punti 4

PUNTEGGIO COMPLESSIVO E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA POSIZIONE

La somma dei punteggi ottenuti per ogni singolo parametro determina il punteggio complessivo di posizione di ciascun ruolo dirigenziale oggetto della valutazione, attraverso il quale è possibile determinare, come di seguito indicato, il trattamento economico di posizione.

Sono individuate le seguenti fasce di punteggio a ciascuna delle quali corrisponde, presso il Comune di Sassuolo, tenuto conto della dimensione dell'ente, una differenziata fascia di retribuzione di posizione annua lorda:

da 276 a 300 punti = annui € 32.750,00

da 251 a 275 punti = annui € 27.750,00

da 201 a 250 punti = annui € 22.750,00

da 151 a 200 punti = annui € 17.750,00

da 0 a 150 punti = annui € 12.750,00

Nelle retribuzioni sopra indicate sono ricompresi i benefici derivanti dai rinnovi contrattuali ricompresi nel limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, cioè quelli derivanti dall'applicazione, da ultimo, del CCNL 3/8/2010.

AGGIORNAMENTO E MODIFICAZIONE DEI PUNTEGGI COMPLESSIVI DI POSIZIONE

Le posizioni dirigenziali sono nuovamente e complessivamente valutate, con conseguente possibile revisione del trattamento economico di posizione riconosciuto, ogni qualvolta si verificano circostanze ed accadimenti incidenti in modo sostanziale e consistente sui punteggi attribuiti quali, in via generale e non esaustiva:

- a) ridefinizione della struttura organizzativa e funzionale dell'Ente, incidente in modo rilevante sull'assetto di talune posizioni (accorpamento di settori, scorporo di servizi, istituzione di nuove strutture, soppressione di uffici, etc.);
- b) modificazione e/o integrazione dei programmi politici di alta amministrazione da parte degli organi dell'Ente, comportanti l'assegnazione o la sottrazione di obiettivi di rilevante valenza strategica e/o rilevanti risorse finanziarie;
- c) introduzione di nuove norme legislative e/o regolamentari e/o negoziali collettive determinanti, relativamente a talune posizioni dirigenziali, ampie e sostanziali trasformazioni;
- d) innovazioni tecnologiche e/o informatiche che comportino l'evoluzione o la trasformazione dei processi produttivi, o la sostanziale modificazione dei supporti strumentali di gestione o di organizzazione di talune posizioni dirigenziali, tali da richiedere speciale ed intenso impegno (formazione, aggiornamento, applicazione tecnico-professionale, etc.).

NORMA DI RINVIO

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente metodologia si rinvia alle disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali collettive inerenti il trattamento economico e giuridico del personale dirigente, per le norme applicabili ivi contenute.