



GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

VERBALE

Il 21 marzo 2013 alle ore 16,15 nel palazzo comunale di Sesto San Giovanni, riunita la Giunta comunale, sono intervenuti i Signori:

N. progressivo	Cognome e Nome	Qualifica	Presenze
1	Chittò Monica	Sindaco	SI
2	Zucchi Claudio	Vicesindaco	SI
3	Cagliani Felice	Assessore	SI
4	Iannizzi Elena	Assessore	SI
5	Innocenti Rita	Assessore	SI
6	Marini Edoardo	Assessore	NO
7	Montrasio Virginia	Assessore	SI
8	Perego Roberta	Assessore	SI

Partecipa il Segretario generale Gabriella Di Girolamo.

Assume la presidenza il Sindaco, Monica Chittò, che riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'**allegata** proposta deliberativa ad oggetto:
"Graduazione delle posizioni dirigenziali".

Visti i **pareri** allegati alla stessa;

Con **voti unanimi** espressi in forma palese,

DELIBERA

1- di **approvare** l'allegata proposta deliberativa ad oggetto:
"Graduazione delle posizioni dirigenziali".

INDI,

Con **voti unanimi** espressi in forma palese,

DELIBERA

2. di dichiarare la corrente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n 267.

Graduazione delle posizioni dirigenziali

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

Premesso che

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 29 gennaio 2013 è stata approvata la nuova struttura organizzativa del Comune di Sesto San Giovanni e
- con proprio decreto n. 9332 del 31 gennaio 2013 il Sindaco ha conferito gli incarichi di direzione;

Dato atto che la nuova struttura organizzativa ridefinisce, in alcuni casi significativamente, responsabilità e competenze degli incarichi direzionali, occorre quindi procedere all'aggiornamento delle graduazioni delle posizioni dirigenziali;

Richiamato l'art. 26 comma 2 del regolamento di organizzazione ai sensi del quale la determinazione del trattamento economico accessorio e dei criteri di attribuzione è definita, nel rispetto dei CCNL e degli accordi decentrati, con deliberazione della Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale.

Vista la seguente proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali al fine della ridefinizione della indennità di posizione secondo le fasce retributive attualmente in vigore:

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

POSIZIONI DIRIGENZIALI	PUNTEGGIO	RANGE	RETRIBUZIONE POSIZIONE	DI
Personale e Direttore dell'organizzazione	41	1	45.102,85	
Servizi Economico - Finanziari	35	2	35.353,76	
Qualità Urbana-Sport	35	2	35.353,76	
Governo del Territorio e Attività Produttive	35	2	35.353,76	
Affari Istituzionali e legali	35	2	35.353,76	
Trasformazioni Urbane, reti e mobilità	35	2	35.353,76	
Servizi alla persona e promozione sociale	32	3	31.153,72	
Servizi Educativi	31	4	30.153,76	
Tributi	31	4	30.153,76	
Polizia Locale	31	4	30.153,76	
Demanio patrimonio comunale e impianti	31	4	30.153,76	
Cultura	27	5	26.334,75	
Servizi ai Cittadini	27	5	26.334,75	
Relazioni esterne	27	5	26.334,75	
Sistemi informativi e telecomunicazioni	27	5	26.334,75	

Dato atto che per la graduazione delle posizioni dirigenziali è stata utilizzata la scheda di valutazione approvata con precedente deliberazione della Giunta Comunale in data odierna;

Dato altresì atto che la ridefinizione delle retribuzioni di posizione rispetto all'attuale situazione comporta una riduzione previsionale di spesa di Euro 1.339,09 su base annua e che è rispettato il dettato dell'art. 9 comma 1 del DL 78/2010 convertito in Legge 122/2010 in quanto le ridefinizioni retributive corrispondono a diverso incarico dirigenziale come previsto dalla circolare 12 del 15 aprile 2011 da Ministero dell'Economia e delle Finanze;

Vista l'allegata graduazione delle posizioni dirigenziali proposta dal Segretario Comunale;

Visto l'art. 48 del Dlvo 267/2000;

Visto l'art. 26 comma 2 del regolamento di organizzazione;

Visti i pareri espressi sulla regolarità tecnica e contabile allegati alla presente

DELIBERA

1. Di approvare l'allegata graduazione delle posizioni dirigenziali proposte dal Segretario generale come da **allegato**;
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
3. i dichiarare l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Sesto San Giovanni, 21 marzo 2013

Il Segretario generale
Dott.ssa Gabriella Di Girolamo

Personale e direttore dell'organizzazione

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio				4
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)			3	
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)	1			
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)		2		
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)				4
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)				4
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi				4
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					6
Totale pesatura					41

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)			3	
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)		2		
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)		2		
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)				4
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)				4
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi				4
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					35

Qualità Urbana Sport

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)		2		
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)			3	
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)				4
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)			3	
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesti alla posizione)			3	
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi			3	
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					35

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)		2		
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)			3	
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)				4
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)			3	
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)			3	
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi			3	
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					35

Q

Affari Istituzionali e Legali

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativa gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)	1			
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)			3	
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)			3	
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)				4
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi				4
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					
		Totale pesatura			35

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)	1			
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)			3	
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)				4
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)				4
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)			3	
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi			3	
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					35

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio		2		
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)			3	
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)				4
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)				4
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)		2		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)			3	
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi			3	
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)		2		
6. Altre Responsabilità >4					
		Totale pesatura			32

Q

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)				4
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)				4
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)		2		
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)		2		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)		2		
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi		2		
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)		2		
6. Altre Responsabilità >4					
		Totale pesatura			31

Tributi

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)		2		
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)		2		
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)		2		
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)		2		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)		2		
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi				4
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					31

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio		2		
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)				4
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)		2		
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)	1			
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)		2		
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi				4
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)			3	
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					31

Demanio, patrimonio comunale impianti

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)			3	
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)		2		
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)			3	
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)			3	
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)		2		
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi			3	
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)			3	
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					31

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)		2		
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)		2		
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)		2		
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)		2		
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)			3	
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)		2		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)			3	
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi		2		
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)		2		
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					27

Servizi ai Cittadini

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)				4
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)		2		
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)		2		
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)		2		
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)		2		
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)		2		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)		2		
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi		2		
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)		2		
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					27

Relazioni Esterne

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)			3	
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)	1			
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)			3	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)			3	
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)		2		
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)				4
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)		2		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)		2		
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi		2		
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)		2		
6. Altre Responsabilità >4					
		Totale pesatura			27

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI					
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio				4
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)		2		
2. Complessità organizzativo gestionale	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite (con eventuale attenzione al mix)	1			
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se standardizzati o standardizzabili oppure da progettare ogni volta ad hoc)		2		
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni nella gestione dei processi e dei servizi (il riferimento è all'esigenza di cooperare stabilmente con attori esterni e di monitorarne il funzionamento per assicurare l'erogazione dei servizi o la gestione dei processi assegnati)		2		
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)		2		
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)		2		
4. Comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo	4.1 Livello di coordinamento (mette in evidenza il grado di complessità del coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della differenziazione delle linee attività da gestire)		2		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale (mette in evidenza il grado e le modalità di integrazione con gli altri settori richiesto alla posizione)				4
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità (individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione) anche con riferimento ai valori economici delle attività svolte direttamente o di impatto con soggetti terzi		2		
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento interno (tiene conto dell'impatto che le decisioni assunte dalla posizione hanno sul complesso dell'ente e non solo sulle prestazioni del singolo settore)				4
6. Altre Responsabilità >4					
Totale pesatura					27