

Deliberazione della Giunta Comunale N. 98 del 21.03.2013

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	lannizzi	Elena	Assessore	SI
5	Innocenti	Rita	Assessore	SI
6	Marini	Edoardo	Assessore	МО
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.



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 DIvo 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

MACIDOTATIVA		1	1		
MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
. Finalità della posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di				7
	servizio				1
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno			3	
	(cittadini e imprese)		1	-	
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite	1			
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)		1		ı
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	-
	standardizzati o standardizzabili oppure da		1		
	progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni		2		
	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				1
	dei servizi o la gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto					
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della			3	
	domanda sociale)				
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento			3	
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la				
	posizione deve intrattenere con soggetti				
4. Comportamenti	esterni all'ente)				
rganizzativi richiesti dal	4.1 Livello di coordinamento (mette in				4
	evidenza il grado di complessità del				
ruolo	coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione della linea minerosità e della			1	
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale				
	(mette in evidenza il grado e le modalità di		- 1		4
	integrazione con gli altri settori richiesto alla		- 1		
	posizione)	1	- 1		
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità	-			
-	(individua il carico di responsabilità				4
- J	gestionali e giuridiche che fa capo ad una		1		
	posizione) anche con riferimento ai valori		,		
	economici delle attività svolte direttamente o	1	1		
	di impatto con soggetti terzi	- 1			
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento				4
	nterno (tiene conto dell'impatto che le		- 1		
d	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
p	prestazioni del singolo settore)				
Altena Dagman 1 (1)					
Altre Responsabilità >4					
		-	The same of the last		



Servizi economico finanziari

MACROVARIABILE	INDIGATOR			3 111	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 gsetione 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
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
. Altre Responsabilità >4				1	
		Totale pe			3



Qualità Urbana Sport

MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
1. Finalità della posizion	e 1.1 Livello di innovazione del modello di		 ~	3	 "
	servizio	1			
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno				4
	(cittadini e imprese)				
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite		2		
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)				
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	
	standardizzati o standardizzabili oppure da		1		
	progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni			3	
	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				
74	dei servizi o la gsetione dei processi assegnati				
	Pacrione dei brocessi sasegusti				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della			3	
	domanda sociale)				
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento		2.2		4
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la				
	posizione deve intrattenere con soggetti				
4 C	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in			3	
organizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del				
ruolo	coordinamento che la posizione deve esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	directenziazione dene intee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale			3	-
	(mette in evidenza il grado e le modalità di			,	
4	integrazione con gli altri settori richiesto alla				
	posizione)				
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità			3	
	(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				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento				
	interno (tiene conto dell'impatto che le				4
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
Altre Responsabilità >4					
	7	otale p	oosti iro		3

Governo del territorio e attività produttive

MACROVARIABILI	TAIDICATION		<u> </u>		
	INDICATORI	1	2	3	
i. Finalita della posizion	e 1.1 Livello di innovazione del modello di			3	
	servizio		1		
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" estern	0			
	(cittadini e imprese)		ł		
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite		2		
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)	1			1
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se	1	+	3	-
	standardizzati o standardizzabili oppure da			,	1
	progettare ogni volta ad hoc)		1		1
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni			3	+-
	nella gestione dei processi e dei servizi (il			,	1
•	riferimento è all'esigenza di cooperare	1		1	
	stabilmente con attori esterni e di monitorarn	-		1	
	il funzionamento per assicurare l'erogazione	1			
	dei servizi o la gsetione dei processi assegnat	i			
		1			
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della			3	-
	domanda sociale)	1			
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento				4
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la				4
	posizione deve intrattenere con soggetti				
	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in			3	
organizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del			3	
ruolo	coordinamento che la posizione deve				
	esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale			3	
	(mette in evidenza il grado e le modalità di			3	
	integrazione con gli altri settori richiesto alla			1	
	posizione)			1	
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità			3	-
	(individua il carico di responsabilità			,	
	gestionali e giuridiche che fa capo ad una		1		
	posizione) anche con riferimento ai valori				
	economici delle attività svolte direttamente o				
	di impatto con soggetti terzi				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento				
	interno (tiene conto dell'impatto che le				4
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
C	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
Altre Responsabilità >4					
		Totale pe	oct up		35



Affari Istituzionali e Legali

MACROVARIABILI	TAIDICATION				
	INDICATORI	1	2	3	4
l. Finalità della posizione	e 1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite	1			
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)				
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	
	standardizzati o standardizzabili oppure da				
	progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni			3	
	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 gsetione dei processi assegnati				
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	Ì		3	
	posizione deve intrattenere con soggetti				
	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in			3	-
rganizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del			3	
ruolo	coordinamento che la posizione deve	ı			
2	esercitare in funzione della numerosità e della	- 1			
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale				4
	(mette in evidenza il grado e le modalità di	- 1			*
	integrazione con gli altri settori richiesto alla			1	
	posizione)				
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità				4
	(individua il carico di responsabilità	- 1			
2	gestionali e giuridiche che fa capo ad una	- 1			
	posizione) anche con riferimento ai valori	- 1			
	economici delle attività svolte direttamente o	- 1	- 1		
	di impatto con soggetti terzi				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento	-	-+		4
	interno (tiene conto dell'impatto che le				
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
p p	prestazioni del singolo settore)				
Altre Responsabilità >4		-	_		
The state of the s					
				-	



MACROVARIABILI	TATOYOLANO				
	INDICATORI	1	2	3	
. rmanta dena posizione	e 1.1 Livello di innovazione del modello di			3	
	servizio			L.	1
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno				
2 0 1 1	(Cittadini e imprese)				ł
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite	1			
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)		1		
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	1
	standardizzati o standardizzabili oppure da				
	progettare ogni volta ad hoc)				1
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni			3	
	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 gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto	217:				
	3.1 Livello di variabilità (normativa, della			3	
	domanda sociale) 3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento				
	5.2 Sistema di relazioni (fa riferimento				4
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la		1		
	posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in				
rganizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del				4
ruolo	coordinamento che la posizione deve				
1 11010	esercitare in funzione della numerosità e della	- 1			
	differenziazione delle linee attività da gestire)		- 1		
		- 1	- 1		
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale		-	3	_
	(mette in evidenza il grado e le modalità di	- 1		3	
	integrazione con gli altri settori richiesto alla				
	posizione)			- 1	
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità		-	3	-
	(individua il carico di responsabilità		- 1	-	
	gestionali e giuridiche che fa capo ad una	- 1	- 1	- 1	
	posizione) anche con riferimento ai valori				
	economici delle attività svolte direttamente o				
	di impatto con soggetti terzi				
1	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento		T		4
	interno (tiene conto dell'impatto che le				
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
P	prestazioni del singolo settore)				
Altre Responsabilità >4					
- ALLE ENTER PROPERTY AND A PARTY AND A PA					
		100			



Servizi alla persona e promozione sociale

MACROVARIABILI Finalità della posizion	INDICATORI	1			
			2	3	4
- Financa dena posizione	e 1.1 Livello di innovazione del modello di servizio		2		
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)			3	
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite				4
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)				
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	
	standardizzati o standardizzabili oppure da				1
	progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni				4
	nella gestione dei processi e dei servizi (il			1	
	riferimento è all'esigenza di cooperare	3			
	stabilmente con attori esterni e di monitorarne				
	il funzionamento per assicurare l'erogazione				
	dei servizi o la gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della			3	
	domanda sociale)				
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento			3	
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la				
	posizione deve intrattenere con soggetti				
4 0	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in		2		
rganizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del				
ruolo	coordinamento che la posizione deve	1			
	esercitare in funzione della numerosità e della	1			
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale			3	
	(mette in evidenza il grado e le modalità di	- 1			
	integrazione con gli altri settori richiesto alla				
	posizione)				
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità			3	78
	(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			-	
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento		2		_
	interno (tiene conto dell'impatto che le				
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
Altre Responsabilità >4		-			



Servizi Educatvi

MACROVARIABILI	INDICATORI	4			-
	INDICATORI	1	2	3	4
. Finalità della posizion	servizio			3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				4
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite				4
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)				
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	
	standardizzati o standardizzabili oppure da				
	progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni				4
	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 gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto	2.1.1 in the 42 and 4.1952				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)		2		
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento			3	
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti				
	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in		2		No.
organizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del		2		
ruolo	coordinamento che la posizione deve				
I WOID	esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
- V - V - V - V - V - V - V - V - V - V	4.2 Livello di integrazione intersettoriale		2		-
	(mette in evidenza il grado e le modalità di				
	integrazione con gli altri settori richiesto alla			1	
TD 1 010 A 10	posizione)				
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità		2		
	(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				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento		2		-
	interno (tiene conto dell'impatto che le		2		
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
Altre Responsabilità >4					
and the second state of th					
		otale p	esatura		3



MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
	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 gsetione 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		
	5.1 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
5. Altre Responsabilità >4					



Polizia Locale

MACROVARIABILI	INDICATORI	1	1 2	1 2	+
l. Finalità della posizione		-	2	3	+
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno (cittadini e imprese)				
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	T
	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 gsetione 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)	a a		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		
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	
Altre Responsabilità >4		-			



Demanio, patrimonio comunale impianti

MACROVARIABILI	INDICATORI		1		
Finalità della posizione		1	2	3	
· Finanta dena posizione	1.1 Livello di innovazione del modello di servizio			3	
					1
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno			3	
2 0 1 10	(cittadini e imprese)				L
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite		2		T
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)			1	
	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	1
	standardizzati o standardizzabili oppure da	1			1
	progettare ogni volta ad hoc)		<u> </u>		
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni			3	
	nella gestione dei processi e dei servizi (il			1	1
	riferimento è all'esigenza di cooperare				
	stabilmente con attori esterni e di monitorarne				1
	il funzionamento per assicurare l'erogazione	1			
	dei servizi o la gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto	2.1 Livelle di sur la live d				
o. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della domanda sociale)			3	
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento				上
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la			3	
	posizione deve intrattenere con soggetti	k.			1
	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in				-
rganizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del			3	
ruolo	coordinamento che la posizione deve				
1 11010	esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale		2		_
	(mette in evidenza il grado e le modalità di		_		
	integrazione con gli altri settori richiesto alla				
	posizione)				
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità			3	
	(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				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento				
	interno (tiene conto dell'impatto che le			3	
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
Altre Responsabilità >4					-
		Potals			
		Totale esatura			31



Cultura

MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
	1.1 Livello di innovazione del modello di				+-"
	servizio		l	3	1
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno				-
	(cittadini e imprese)				4
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite		2	-	╄
-	(con eventuale attenzione al mix)				
8	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se		2		-
	standardizzati o standardizzabili oppure da		4		1
	progettare ogni volta ad hoc)		ł	1	
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni		2		-
	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 gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della		2		
	domanda sociale)				
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento			3	
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti				
	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in		2		
organizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del				
ruolo	coordinamento che la posizione deve				
1 3010	esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale			3	
	(mette in evidenza il grado e le modalità di				
	integrazione con gli altri settori richiesto alla				
	posizione)				
Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità		2		
	(individua il carico di responsabilità				
	gestionali e giuridiche che fa capo ad una		- 1		
	posizione) anche con riferimento ai valori	- 1			
i	economici delle attività svolte direttamente o				
	di impatto con soggetti terzi				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento		2		-
	interno (tiene conto dell'impatto che le		2		
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
. Altre Responsabilità >4		_			ell si
				-	



Servizi ai Cittadini

MACROVARIABILI	INDICATORI	1	2	3	4
	1.1 Livello di innovazione del modello di	1		3	
. Pilialita della posizione	servizio		l	3	
	1.2 Livello di esposizione al "cliente" esterno		├		<u> </u>
	(cittadini e imprese)				4
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite	-			4
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)				*
Organizzativo gestionate	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se	_	2		
	standardizzati o standardizzabili oppure da		4		
	progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni		2		
	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 gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della		2		
, was a second of the second o	domanda sociale)				
	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento		2		- 40
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la				
	posizione deve intrattenere con soggetti				
4. Comportamenti	esterni all'ente) 4.1 Livello di coordinamento (mette in	2/20	2		
organizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del		2		
ruolo	coordinamento che la posizione deve				
ruge	esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
	4.2 Livello di integrazione intersettoriale		2		_
	(mette in evidenza il grado e le modalità di		2		
	integrazione con gli altri settori richiesto alla				
	posizione)				
	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità		2		
	(individua il carico di responsabilità				
	gestionali e giuridiche che fa capo ad una	V .			
	posizione) anche con riferimento ai valori				
	economici delle attività svolte direttamente o				
	di impatto con soggetti terzi				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento		2		
	interno (tiene conto dell'impatto che le				
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
. Altre Responsabilità >4					
Allowed and the same					
		Totale r	esatura	-	



Relazioni Esterne

BAACDONADIA DILI	TAIDICATION				
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			3	-
	(cittadini e imprese)			ا	
2. Complessità	2.1 Consistenza delle risorse umane gestite	1			1
organizzativo gestionale	(con eventuale attenzione al mix)	_			
- Service A Paper Anna A	2.2 Tipologia dei processi prevalenti (se			3	-
	standardizzati o standardizzabili oppure da			٦	
	progettare ogni volta ad hoc)				
	2.3 Livello di cooperazione con attori esterni			3	
	nella gestione dei processi e dei servizi (il				
	riferimento è all'esigenza di cooperare		9		
	stabilmente con attori esterni e di monitorarne				
	il funzionamento per assicurare l'erogazione			1	
	dei servizi o la gsetione dei processi assegnati				
3. Contesto	3.1 Livello di variabilità (normativa, della		2	-	
5. Contesto	domanda sociale)				
**************************************	3.2 Sistema di relazioni (fa riferimento				4
	all'ampiezza e al tipo di relazioni che la				,
	posizione deve intrattenere con soggetti				
	esterni all'ente)				
4. Comportamenti	4.1 Livello di coordinamento (mette in		2		
organizzativi richiesti dal	evidenza il grado di complessità del				
ruolo	coordinamento che la posizione deve				
	esercitare in funzione della numerosità e della				
	differenziazione delle linee attività da gestire)				
16.10	4.2 Livello di integrazione intersettoriale		2		
	(mette in evidenza il grado e le modalità di				
	integrazione con gli altri settori richiesto alla				
	posizione)				
5. Responsabilità di ruolo	5.1 Ampiezza e intensità delle responsabilità		2		
	(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				
	5.2 Impatto delle decisioni sul funzionamento		2		-
	interno (tiene conto dell'impatto che le		-		
	decisioni assunte dalla posizione hanno sul				
	complesso dell'ente e non solo sulle				
	prestazioni del singolo settore)				
6. Altre Responsabilità >4					
		Totale			27
					27
		pesatura			



Sistemi informativi e telecomunicazioni

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

