

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 17 DEL 10/02/2022

L'anno 2022 addì 10 del mese di febbraio alle ore 16:15 e seguenti, la Giunta Comunale convocata in modalità telematica ai sensi dell'art. 1, lett q DPCM 08.03.2020 e art.1 punto 6, DPCM 11.03.2020 e successive proroghe.

Sono nelle persone dei Signori:

VENTURA Stefano Martino	Sindaco	Presente
SILVESTRINI Chiara	Vice Sindaca	Presente
CRISAFULLI Angela	Assessora	Presente
DI STEFANO Francesco	Assessore	Presente
GALLI Elena	Assessora	Presente
MAGNONI Maurizio	Assessore	Presente
STOPPA Isabella	Assessora	Presente
SALCUNI Stefano	Assessore	Presente

Totale presenti: 8

Partecipa alla seduta il Dott. BERTAZZOLI PAOLO, Segretario Generale del Comune, che provvede anche alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor VENTURA STEFANO MARTINO, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLA DIRIGENZA E DI DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLA DIRIGENZA E DI DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

RELAZIONE

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 8/4/2014 è stato approvato il Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.1 del 5/1/2022 è stata approvata una nuova Macrostruttura del Ente;

Rilevata la necessità di rideterminare il sistema di graduazione economica della Dirigenza nonché la disciplina per l'istituzione, il conferimento, la revoca e la pesatura degli incarichi di Posizione Organizzativa

Richiamati:

- gli articoli 54, 56, 57, 58 del CCNL del Personale Dirigente dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020;
- l'articolo 44 comma 1 lett. a) dello stesso CCNL, che stabilisce che siano oggetto di confronto tra la delegazione di parte pubblica e i soggetti sindacali i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità
- gli articoli 13, 14, 15 e 17 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018 sottoscritto il 21/5/2018 che disciplinano l'area delle posizioni organizzative;
- l'art. 5 comma 3 lettere d) ed e) del medesimo CCNL, che stabilisce che siano oggetto di confronto tra la delegazione di parte pubblica e i soggetti sindacali i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

Preso atto che:

- in data 10/1/2022 , con nota prot. 565, è stata avviata la procedura di informazione, con trasmissione della proposta di adozione del nuovo Regolamento in oggetto da parte dell'Amministrazione comunale,
- nei tempi contrattualmente previsti non è pervenuta alcuna richiesta di avvio dell'istituto del confronto da parte delle organizzazioni sindacali;

Visto lo schema del documento ad oggetto "Regolamento per la pesatura della Dirigenza e di disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Considerato l'allegato documento elaborato dagli uffici adeguato a soddisfare le necessità dell'Ente;

Acquisito ed allegato il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del TUEL, attestante altresì la regolarità e la

correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto nell'articolo 147-bis comma 1 del TUEL.

Acquisito ed Allegato il parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal Responsabile del servizio Ragioneria, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 del TUEL attestante la copertura finanziaria della spesa conseguente al presente provvedimento.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la relazione che precede;

Visti i pareri allegati;

Con voti unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1. di approvare l'allegato documento ad oggetto "Regolamento per la pesatura della Dirigenza e di disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative", che costituisce parte integrale e sostanziale del presente atto;
2. di abrogare tutte le disposizioni precedentemente adottate, per quanto incompatibili con l'approvando Regolamento, ivi compreso il "Regolamento per l'individuazione, il conferimento, la graduazione e la valutazione delle aree di posizioni organizzative" approvato con delibera del commissario straordinario n. 38 del 6/8/2019;
3. di incaricare il Dirigente dell'Area 1, responsabile del Servizio Risorse Umane, all'attuazione dell'approvando Regolamento;
4. di dichiarare la presente Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000; l'urgenza è determinata dalla scadenza dell'avviso del nuovo Nucleo che potrà da neo costituito procedere senza indugio alla nuova pesatura.



**CITTA'
DI CORSICO**

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto con firma digitale:

**Il Sindaco
VENTURA STEFANO MARTINO**

**Il Segretario Generale
BERTAZZOLI PAOLO**



CITTA' DI CORSICO

REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLA DIRIGENZA E DI DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. ____ DEL _____

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia ai dirigenti che alle posizioni organizzative ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

2. LE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. L'art. 53, Struttura della retribuzione, del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 stabilisce che la struttura della retribuzione della dirigenza di cui alla presente sezione si compone delle seguenti voci:
 - a. stipendio tabellare;
 - b. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c. retribuzione di posizione;
 - d. retribuzione di risultato, ove spettante.
2. L'art. 57 del CCNL dispone che gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia;
3. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente in base alle risultanze della graduazione secondo i criteri indicati nel presente regolamento tenendo conto dei principi connessi:
 - a. alla collocazione nella struttura;
 - b. alla complessità organizzativa;
 - c. alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
4. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti nei limiti stabilita dall'art. 54 c. 6, dal valore minimo di euro 11.942,67 al valore massimo di euro 45.512,37.

3. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno dei limiti indicati nell'articolo precedente.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto e viceversa, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
3. In base al percorso delineato a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo del salario accessorio della dirigenza per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione dirigenziale si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a

tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla posizione.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico ad interim relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso incarico al dirigente, è attribuito un ulteriore importo fino al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.
6. Nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in percentuale di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 c. 3 del CCNL. Tale percentuale è stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa.
7. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 57 del CCNL, non meno del 15% delle risorse del fondo, come indicato nel CCDI normativo.
8. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate possono essere utilizzate anche per dare applicazione all'art. 52 del CCNL.
9. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
10. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente, per quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia ai contenuti del CCNL del 17.12.2020.

4. LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
2. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione organizzativa e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.

4. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative (di seguito PO) del Comune di Corsico sono individuate in quelle particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. L'incarico di PO è conferito con Determina dal Dirigente di riferimento a tutti i dipendenti appartenenti al Settore di riferimento di categoria D che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
4. Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi sono candidati tutti i lavoratori aventi i requisiti di cui al comma 3. Qualora fossero presenti più idonei al ruolo, o il Dirigente del Settore competente ritenga sia necessario selezionare soggetti aventi i medesimi requisiti ma non appartenenti al Settore di riferimento, è possibile ricorrere all'indizione di uno specifico avviso pubblico. In tal caso la scelta avverrà unicamente sui partecipanti alla selezione sulla base dei criteri di volta in volta stabiliti attinenti alle seguenti competenze:
 - a. funzioni ed attività da svolgere;
 - b. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c. requisiti culturali posseduti;
 - d. attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
5. L'incarico viene conferito per un tempo minimo di un anno ed è rinnovabile. Lo stesso non può superare la scadenza dell'incarico del Dirigente di riferimento ed è automaticamente prorogato sino a nomina di nuova Posizione Organizzativa. Tale proroga può avere un tempo massimo di sei mesi.

5. REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
 - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. valutazione negativa della performance individuale;
 - c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato;
 - d. inosservanza delle direttive del Dirigente di riferimento.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Dirigente e questo comporta:
 - a. la cessazione immediata dell'incarico di Posizione Organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.

6. CONTENUTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale
2. In particolare il titolare di PO di cui all'art. 4 comma 1 lettera a) del presente Regolamento avrà:
 - a. responsabilità dei servizi della Struttura complessa cui è preposto;
 - b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
 - c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determinazioni;
 - e. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Dirigente.
3. Il titolare di PO di cui all'art. 4 comma 1 lettera b) del presente Regolamento invece avrà i seguenti compiti:
 - a. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
 - b. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - c. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determinazioni;
 - d. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Dirigente.
4. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Dirigente di riferimento, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto.

7. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto e viceversa, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
3. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO di riferimento.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di Posizione Organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra Posizione Organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo fino al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la PO oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato, e soggetta quindi

alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

6. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione fino al 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
7. Alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative è destinata la quota del 15%, se non stabilita una percentuale diversa nel CCDI normativo, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
8. Eventuali economie che si dovessero generare dal finanziamento dell'indennità di posizione annuale rispetto al fondo delle PO stanziato vanno a finanziare il budget dell'indennità di risultato.
9. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente.

8. COMPETENZA ISTRUTTORIA TECNICA

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali e posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione che opera con l'assistenza dal Servizio Risorse Umane.
2. L'esito dell'istruttoria tecnica è sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale la quale può discostarsi dai punteggi proposti dal Nucleo di Valutazione in ragione di oggettive e motivate necessità strategico-organizzative.

9. NORME FINALI E DI RINVIO

1. Il presente Regolamento forma integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.
2. Per quanto non specificatamente previsto si fa espresso richiamo alle norme di legge ed ai CCNL vigenti.

10. ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo della Deliberazione di approvazione.
2. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono da ritenersi abrogate tutte le disposizioni precedentemente adottate.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE								SCHEDA A)			
N	AMBITO DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX	CRITERI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGIO						
			N.	INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE	PARAMETRO	FORMULA DI CALCOLO			
1	Complessità organizzativa	40	1.1	numero Risorse Umane assegnate	dipendenti a tempo indeterminato assegnati in relazione al parametro medio dell'Ente	13	sopramedia	rapporto > 0	tot risorse umane assegnate - (tot dipendenti dell'Ente / numero posizioni da pesare)		
						10	in media	rapporto = 0 (con delta +/- 2)			
						5	sottomediana	rapporto < 0			
			1.2	incidenza livelli gerarchici direttivi sul totale dipendenti assegnati	dipendenti a tempo indeterminato di cat. D assegnati in relazione al parametro medio dell'Ente	3	sopramedia	rapporto < 0	(tot dipendenti dell'Ente / tot dipendenti in cat. D dell'Ente) - (tot dipendenti assegnati / tot dipendenti di cat. D assegnati)		
						6	in media	rapporto = 0 (con delta +/- 3)			
						9	sottomediana	rapporto > 0			
			1.3	volume di risorse economiche per spesa corrente assegnate	importo della spesa del titolo I in relazione al parametro medio dell'Ente	6	sopramedia	rapporto > 0	importo assegnato - (tot importo bilancio / numero posizioni da pesare)		
						4	in media	rapporto = 0 (con delta +/- 2%)			
						2	sottomediana	rapporto < 0			
			1.4	volume di risorse economiche in conto capitale assegnate	importo della spesa del titolo II in relazione al parametro medio dell'Ente	6	sopramedia	rapporto > 0	importo assegnato - (tot importo bilancio / numero posizioni da pesare)		
						4	in media	rapporto = 0 (con delta +/- 2%)			
						2	sottomediana	rapporto < 0			
			1.5	volume di risorse di bilancio gestite in entrata	importo dell'entrata dei titoli I - II - III - IV in relazione al parametro medio dell'Ente	6	sopramedia	rapporto > 0	importo assegnato - (tot importo bilancio / numero posizioni da pesare)		
						4	in media	rapporto = 0 (con delta +/- 2%)			
						2	sottomediana	rapporto < 0			
2	Complessità gestionale	40	2.1	numero di programmi gestiti	aggregati omogenei di attività (programmi) così come normativamente indicati nel glossario previsto per la redazione del bilancio armonizzato degli Enti Locali in relazione al parametro medio dell'Ente	15	sopramedia	rapporto > 0	numero programmi gestiti - (tot programmi dell'Ente / numero posizioni da pesare)		
						10	in media	rapporto = 0 (con delta +/- 2%)			
						5	sottomediana	rapporto < 0			
			2.2	complessità del sistema relazionale di riferimento	complessità: grado di disomogeneità delle istanze e mutevolezza degli stakeholder interni/esterni	8	alta	stakeholder disomogenei e mutevoli all'interno di un arco temporale annuo			
						4	media	stakeholder omogenei e mutevoli all'interno di un arco temporale annuo			
						4	media	stakeholder disomogenei e scarsamente mutevoli all'interno di un arco temporale annuo			
						2	bassa	stakeholder omogenei e scarsamente mutevoli all'interno di un arco temporale annuo			
			2.3	Grado di responsabilità delle attività assegnate	tipologie di responsabilità considerate: amministrativa, professionale, contabile	15	alta	presenza di tutte tre le responsabilità			
						10	media	presenza di almeno due tra le responsabilità previste			
						5	bassa	possesso di una delle responsabilità previste			
			3	Strategicità	20	3.1	rilevanza strategica rispetto ai programmi dell'ente	rilevanza strategica: stabilita dalla Giunta Comunale con proprio atto motivato	20	valore proporzionale	valore del punteggio x valore con delta 0/1 assegnato alla posizione da pesare da parte della Giunta Comunale
			TOTALE PUNTEGGIO		100						