AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE MATERA

# REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(artt. 13 e ss. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali del 21.05.2018)



Aprile 2022

## Articolo 1
## Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina, in conformità al *"Regolamento generale sull'ordinamento degli Uffici dell'ATER di Matera"* di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n° 52/2021 del 06/07/2021 e ss.mm.ii., l'**Area delle Posizioni Organizzative** di cui agli articoli 13 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.

2. Viene adottato dall'A.T.E.R. con i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n.° 165/2001 e ss.mm.ii., al fine di valorizzare le competenze e le professionalità presenti nell'Azienda, nell'ottica della migliore *performance* organizzativa ed individuale.

3. Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali di riferimento, il presente Regolamento: (1) definisce le tipologie e le funzioni/attività delle Posizioni Organizzative dell'A.T.E.R.; (2) disciplina le procedure per la istituzione e la determinazione del valore economico delle Posizioni Organizzative, nonché per il conferimento, la valutazione e la revoca dei relativi incarichi.

## Articolo 2
## Disciplina contrattuale di riferimento

1. In base all'art. 13 del CCNL del 21/05/2018 con il termine "Posizioni Organizzative" si intendono le 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 (P.O. di Struttura);

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 esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum vitae* (P.O. di Alta Professionalità).

2. Le Posizioni Organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D del vigente Sistema di Classificazione del Personale, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL del 21/05/2018 e all'articolo 8 del presente Regolamento.

3. In base all'art. 15 del CCNL del 21/05/2018 il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario, e con esclusione dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 del CCNL del 21/05/2018 ed eventuali successive disposizioni normative e contrattuali. L'importo della

retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione delle posizioni organizzative, che gli enti stabiliscono in base a criteri predeterminati che sono oggetto di confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e), del CCNL 21/05/2018 e che tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Gli enti definiscono, altresì, in sede di contrattazione collettiva integrativa, i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento del trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative.

4. Secondo il combinato disposto di cui all'art. 15, comma 5 e all'art. 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, nei limiti previsti dalle disposizioni normative e contrattuali di riferimento.

## Articolo 3
## Istituzione delle Posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative dell'A.T.E.R. sono istituite con deliberazione dell'Amministratore Unico, assunto di norma con cadenza triennale, fatte salve diverse esigenze organizzative dell'Azienda, su proposta della struttura competente in materia di gestione del personale e sentiti i Dirigenti.

2. Con l'atto di cui al precedente comma l'Amministratore Unico individua per ciascuna struttura organizzativa di livello dirigenziale dell'Azienda:

(a) il numero e la tipologia di Posizioni Organizzative, fra quelle previste all'articolo 13 del presente Regolamento;

(b) le funzioni/attività di ciascuna Posizione Organizzativa ed il relativo valore economico, sulla base dei criteri di graduazione di cui all'articolo 5 del presente Regolamento.

3. Le determinazioni di cui ai commi precedenti sono assunte dall'Amministratore Unico, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del successivo comma 4, tenendo conto:

(a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'A.T.E.R.;

(b) della complessità e/o della rilevanza strategica delle diverse strutture organizzative di livello dirigenziale dell'Azienda e delle specifiche competenze gestionali e/o specialistiche occorrenti;

(c) delle problematiche ed ambiti complessi della programmazione e/o della *governance* dell'Azienda o che richiedono competenze specialistiche distintive.

4. Conformemente a quanto previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL del 21/05/2018, l'A.T.E.R. individua, in sede di redazione del bilancio di previsione per il triennio di riferimento, le risorse destinate al finanziamento del trattamento economico accessorio delle Posizioni Organizzative di cui all'articolo 11 del presente Regolamento.

5. Una volta istituite, le Posizioni Organizzative sono rappresentate nell'Organigramma dell'A.T.E.R., a cura del Dirigente della struttura organizzativa competente in materia di gestione delle risorse umane.

## Articolo 4
## Tipologia, funzioni e attività delle Posizioni Organizzative

1. L'Area delle Posizioni Organizzative dell'A.T.E.R. costituisce, nel suo complesso, un insieme di posizioni di lavoro che comportano, nell'ambito delle direttive impartite dal Dirigente di riferimento - che resta, in ogni caso, responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - lo svolgimento di funzioni e/o attività con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

2. Ferme restando e richiamate le mansioni ascrivibili alla categoria D del sistema di classificazione del personale del comparto, l'Area delle Posizioni Organizzative dell'Azienda è costituita, di norma, da Posizioni Organizzative di Struttura (art. 13, comma 1, lett. a), del CCNL del 21/05/2018).

3. Alle Posizioni Organizzative di Struttura compete la direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, e in particolare

- la gestione dell'attività ordinaria facente capo alla struttura in base alla declaratoria degli Uffici approvata con deliberazione dell'Amministratore Unico;
- la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi e/o alla realizzazione di progetti/programmi assegnati;
- lo svolgimento dell'attività istruttoria di maggiore complessità (predisposizione di proposte di deliberazioni, determinazioni, contratti, piani, programmi, etc.);
- la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti dal Dirigente di riferimento ai sensi dell'articolo 5 della Legge n° 241/90 e ss.mm.ii.;
- la pianificazione, programmazione, presidio e rendicontazione periodica dell'attività della struttura, con relative scadenze normative e/o cronoprogrammi;
- la gestione in autonomia di problemi, criticità ed imprevisti (individuazione e attuazione/proposta delle relative soluzioni);
- l'esercizio di funzioni eventualmente delegate dal Dirigente di riferimento con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base e nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative.

4. Possono essere eventualmente previste anche Posizioni Organizzative di Alta professionalità (art. 13, comma 1, lett. b), del CCNL del 21/05/2018) cui compete lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevata competenza specialistica, e in particolare:

- lo svolgimento di attività e/o progetti e/o programmi, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- lo svolgimento di attività di studio, ricerca e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza, con assunzione diretta delle relative responsabilità;
- l'esercizio delle funzioni di consulenza tecnica/giuridica/legale;
- lo svolgimento di prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico, nella fase istruttoria degli atti di competenza della struttura organizzativa di riferimento, con diretta assunzione delle relative responsabilità;
- la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti dal Dirigente di riferimento ai sensi dell'articolo 5 della Legge n° 241/90 e ss.mm.ii., ivi compresa l'eventuale adozione di provvedimenti finali a rilevanza esterna, nel rispetto della normativa vigente;
- quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative di Struttura, in quanto compatibile.

## Articolo 5
## Graduazione delle Posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative dell'A.T.E.R. sono graduate in tre fasce, in base alla complessità e rilevanza delle rispettive responsabilità amministrative e gestionali e al grado di professionalità richiesto.

2. La individuazione della fascia di appartenenza è finalizzata alla determinazione del valore economico di ciascuna Posizione Organizzativa, nei limiti contrattualmente previsti e delle risorse finanziarie disponibili. La retribuzione di posizione di cui all'articolo 11 del presente Regolamento è correlata, infatti, alla diversa tipologia quali-quantitativa delle funzioni/attività e responsabilità di ciascuna Posizione Organizzativa, ed è graduata negli importi annui lordi per tredici mensilità di seguito indicati:

- **Posizione Organizzativa di Fascia "A"**:
  da punti 85 a punti 100:
  retribuzione di posizione dell'importo da € 10.000,00 ad € 16.000,00
- **Posizione Organizzativa di Fascia "B"**:
  da punti 70 a punti 84:
  retribuzione di posizione dell'importo da € 7.000,00 ad € 9.999,99
- **Posizione Organizzativa di Fascia "C"**:
  da punti 55 a punti 69: retribuzione di posizione da € 5.000,00 ad € 6.999,99

3. Nell'ambito di ciascuna fascia, l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione verrà determinato, con l'atto di cui al precedente articolo 3, in base alle risorse disponibili e del numero di Posizioni Organizzative istituite.

4. La graduazione delle singole Posizioni Organizzative è effettuata, con l'atto di cui al precedente articolo 3, sulla base dei criteri specificati nell'**Allegato A** al presente Regolamento, che sono stati oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e), del CCNL del 21/05/2018. Particolare rilievo acquistano l'ampiezza e il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, che dovranno essere definiti nel rispetto delle vigenti disposizioni normative di riferimento.

## Articolo 6
## Conferimento degli incarichi relativi all'Area delle Posizioni Organizzative

1. Gli incarichi relativi all'Area delle Posizioni Organizzative sono conferiti dal Dirigente della struttura organizzativa di livello dirigenziale nell'ambito della quale la Posizione Organizzativa è istituita, per un periodo massimo non superiore a tre anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. I criteri per il conferimento degli incarichi sono quelli di cui al successivo articolo 8) del presente Regolamento, che sono stati oggetto di confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d), del CCNL del 21/05/2018.

3. Gli incarichi relativi all'Area delle Posizioni organizzative possono essere conferiti esclusivamente a personale della categoria D, in possesso dei requisiti generali indicati nell'articolo 7 del presente Regolamento e secondo i criteri di cui al successivo articolo 8.

## Articolo 7
## Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi relativi all'Area delle Posizioni Organizzative possono essere conferiti esclusivamente a coloro che, alla data di presentazione della proposta di candidatura di cui all'articolo 8 del presente Regolamento, siano:

a) dipendenti di ruolo a tempo pieno e indeterminato o comunque in servizio presso l'A.T.E.R. in posizione di comando ai sensi dell'art. 30, comma 2-*sexies*, del D. Lgs. n° 165/2001 e ss.mm.ii.,

b) in servizio presso l'A.T.E.R. da almeno un anno, se rientrati da comandi, distacchi o aspettative;

c) in possesso degli eventuali requisiti specifici correlati alle funzioni/attività che connotano le Posizioni Organizzative, definiti in sede di graduazione delle stesse ai sensi del precedente articolo 5.

2. I lavoratori in *part-time* possono ottenere l'incarico di posizione organizzativa purché si impegnino formalmente, nella stessa proposta di candidatura, a rientrare a tempo pieno in caso di assegnazione dell'incarico.

## Articolo 8
## Modalità e criteri per il conferimento degli incarichi

Ai sensi dell'art. 14 C.C.N.L. 2018 gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dai Dirigenti, con propria determinazione, tenendo conto – rispetto alle funzioni ad alle attività da svolgere – della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

## Articolo 9
## Durata degli incarichi

1. La durata degli incarichi relativi all'Area delle Posizioni Organizzative dell'A.T.E.R. non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre anni.

2. La scadenza degli incarichi di norma è identica per tutte le Posizioni Organizzative istituite ai sensi del presente Regolamento, salvo comprovate e motivate esigenze di differenziazione.

3. Conformemente a quanto previsto dall'articolo 14, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, gli incarichi possono essere rinnovati.

4. Ai fini di cui al precedente comma 3), in prossimità del termine naturale di scadenza degli incarichi, l'Amministratore Unico, di concerto con i Dirigenti, valuta se mantenere le Posizioni Organizzative istituite e, nel caso, se rinnovare gli incarichi ai relativi titolari o conferire l'incarico ad altri. A tal fine si tiene conto: (1) del permanere delle necessità organizzative che hanno portato all'istituzione delle Posizioni Organizzative; (2) al raggiungimento degli obiettivi e alla professionalità posseduta dai titolari delle Posizioni Organizzative, attestati dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'A.T.E.R., di cui al D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii..

## Articolo 10
## Trattamento economico accessorio

1. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato della titolarità di una Posizione Organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento economico è comprensivo di tutte le competenze accessorie ed indennità previste dalla vigente Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro, compreso il compenso per lavoro straordinario, salvo quanto espressamente previsto dall'art. 18 del CCNL del 21/05/2018 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali.

3. L'A.T.E.R. destina al finanziamento della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi del comma 4 del precedente articolo 3.

4. La corresponsione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva dell'attività svolta dai titolari degli incarichi di Posizione Organizzativa, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'A.T.E.R. di cui al D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii.

5. La determinazione dell'importo della retribuzione di risultato è correlata alle risultanze del suddetto Sistema, con particolare riferimento alla *performance* individuale, sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL del 21/05/2018. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

## Articolo 11
## Assenza dal servizio e sostituzione nell'incarico

1. La retribuzione di posizione è legata unicamente alla titolarità dell'incarico, non alla presenza in servizio, ed il dipendente ha titolo a percepirla finché rimane titolare dell'incarico anche in caso di assenza di lunga durata, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente e dai successivi commi del presente articolo.

2. Nell'ipotesi di assenza prolungata del titolare dell'incarico di Posizione Organizzativa correlata ad istituti giuridici per i quali la normativa vigente prevede il diritto alla conservazione del trattamento economico, ivi compresa la retribuzione di posizione (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: malattia, maternità, etc.), le relative funzioni ed attività vengono avocate dal Dirigente della struttura organizzativa di riferimento.

3. Nelle ipotesi di assenza prolungata non inferiore a tre mesi in via continuativa, diverse da quelle contemplate al precedente comma 2 (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: aspettativa senza assegni per motivi personali e familiari), al titolare dell'incarico viene sospesa la corresponsione della retribuzione di posizione fino al rientro in servizio, e l'incarico può essere conferito *ad interim* ad altro dipendente di categoria D, che sia in possesso dei requisiti richiesti e che non sia titolare di altro incarico di Posizione Organizzativa. Ai fini dell'individuazione del dipendente al quale conferire tale incarico *ad interim* si ricorre alla medesima procedura di cui al precedente articolo 8 del presente Regolamento.

4. Al dipendente così individuato viene conferito, con atto scritto e motivato, l'incarico di sostituzione del titolare della Posizione Organizzativa per una durata pari all'assenza di questi, con diritto alla medesima retribuzione di posizione nell'importo rapportato al periodo di durata dell'incarico. In nessun caso, in relazione alla medesima Posizione Organizzativa, è possibile corrispondere contemporaneamente due retribuzioni di posizione, una per il titolare ed una per il sostituto.

5. Quanto alla retribuzione di risultato, in sede di valutazione annuale dei risultati conseguiti, il Dirigente della struttura organizzativa di riferimento verifica se ed in quale misura i periodi di assenza prolungata del titolare dell'incarico di Posizione Organizzativa abbiano inciso negativamente sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, determinando la conseguente riduzione della retribuzione di risultato, fino ad annullarla quando i risultati conseguiti non siano apprezzabili. Allo stesso modo, il Dirigente della struttura organizzativa di riferimento valuta se ed in quale misura il sostituto abbia contribuito al conseguimento degli obiettivi, con conseguente diritto alla proporzionale retribuzione di risultato.

6. Qualora ritenuto più opportuno, nelle ipotesi di assenza prolungata del titolare di un incarico di Posizione Organizzativa non inferiore a tre mesi in via continuativa, diverse da quelle contemplate al precedente comma 2 (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: aspettativa senza assegni per motivi personali e familiari), può essere conferito un incarico *ad interim* - la cui durata non può essere comunque superiore ad un anno - ad un dipendente che sia già titolare di Posizione Organizzativa.

7. Nei casi di cui al precedente comma 6, ferma restando la sospensione della retribuzione di posizione al titolare assente, al sostituto, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Posizione Organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita dal Dirigente che conferisce l'incarico, nell'atto di conferimento dello stesso.

8. Nella definizione della percentuale di cui al comma 7, si tiene conto della durata dell'incarico, della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

## Articolo 12
## Decadenza e revoca dell'incarico

1. Il dipendente titolare di un incarico di Posizione Organizzativa decade *ipso iure* dallo stesso nei seguenti casi: (1) aspettativa di durata continuativa superiore a sei mesi, con esclusione di quella a tutela della maternità/paternità; (2) trasferimento concordato presso altra struttura organizzativa dell'Azienda; (3) sospensione dal servizio; (4) trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*; (5) collocamento in comando, distacco o temporanea assegnazione funzionale presso altre Amministrazioni.; (6) negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento vigente.

2. L'incarico di Posizione Organizzativa può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti significativi mutamenti organizzativi o in conseguenza della valutazione negativa della *performance* individuale, secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

3. Nei casi di cui al precedente comma 2, prima di procedere alla revoca dell'incarico, l'Azienda acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente

interessato, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

4. La decadenza e la revoca dell'incarico comportano la perdita del trattamento economico accessorio collegato alla Posizione Organizzativa. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

**Articolo 13**
**Decorrenza**

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito web istituzionale dell'A.T.E.R.

**ALLEGATO A - SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO:

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:)

a) P.O. con compiti di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa
b) P.O. che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisite attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità
c) P.O. che richiede la presenza di entrambe le condizioni

COMPETENZE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

REQUISITI PARTICOLARI RICHIESTI PER LA TITOLARITÀ DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

| FATTORI DI VALUTAZIONE | ELEMENTI DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|
| **A- LIVELLO DI COMPLESSITÀ OPERATIVA E ORGANIZZATIVA** | A1 – **Procedimenti/progetti e/o programmi da presidiare**:<br>- grado di eterogeneità e/o complessità e/o numero di procedure ed atti<br>- grado di variabilità e/o complessità del contesto normativo di riferimento<br>- grado di complessità dei processi decisionali<br>- presenza e rilevanza di termini e/o vincoli normativi obbligatori | ------<br>**(MAX 30 PUNTI)** | |
| | A2 - **Relazioni interne**:<br>- tipologia<br>- entità<br>- complessità e/o rilevanza | | |
| | A3 - **Relazioni esterne**:<br>- tipologia<br>- entità<br>- complessità e/o rilevanza | | |
| | A4 – **Risorse umane assegnate**:<br>- entità<br>- profili professionali | | |
| | A5 – **Risorse finanziarie assegnate** | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **B- LIVELLO DI RESPONSABILITÀ** | B1- **Responsabilità di prodotto e di risultato**:<br>- grado di rilevanza strategica degli obiettivi/ progetti/ programmi assegnati<br>- grado di rilevanza dell'apporto dell'attività al raggiungimento degli obiettivi strategici della struttura di riferimento | ------<br>**(MAX 30 PUNTI)** | |
| | B2 - **Autonomia gestionale**: livello di autonomia gestionale, per impostare, coordinare e monitorare l'attività e i processi amministrativi della struttura da dirigere | | |
| | B3 - **Autonomia e complessità decisionale**: livello di autonomia e/o discrezionalità tecnica delle decisioni da adottare, in relazione alla complessità dei processi decisionali | | |
| | B4 – **Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate** con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna | | |
| | B5 - **Responsabilità correlate al ruolo:** grado e/o frequenza di esposizione a rischio di errori da cui possano derivare responsabilità amministrative, civili e/o penali | | |
| **C- PROFESSIONALITÀ SPECIFICA CORRELATA AL RUOLO** | C1 - **Multidisciplinarietà delle conoscenze necessarie** (giuridiche, contabili, tecniche, organizzative, gestionali, etc.) | ------<br>**(MAX 40 PUNTI)** | |
| | C2 - **Grado di specializzazione richiesto** | | |
| | C3 - **Necessità e frequenza di attività di studio, ricerca e aggiornamento professionale** | | |
| **TOTALE GENERALE** | | | |
| **FASCIA DI APPARTENENZA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA** | | | |
| **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CORRELATA** | | | |