



Città di Cossato

CITTA' DI COSSATO

COPIA

G.C. n.ro 136 del 27/07/2022

OGGETTO : PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI – DISCIPLINA RELATIVA AI CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E AI CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELL'ENTE – VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELL'ENTE.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaventidue addì ventisette del mese di luglio, alle ore 15:15 in COSSATO ed in una sala del Palazzo Civico, a seguito di convocazione in seduta non pubblica, si è riunita la Giunta Comunale. Per la trattazione della proposta in oggetto sono presenti:

			Presente	Assente
1.	MOGGIO ENRICO	Sindaco	X	
2.	FURNO MARCHESE CARLO	Vicesindaco	X	
3.	COLOMBO PIER ERCOLE	Assessore	X	
4.	BOCCHIO CHIAVETTO FELICE	Assessore	X	
5.	BERNARDI CRISTINA	Assessore	X	
6.	BORIN SONIA	Assessore	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Reggente CRESCENTINI MICHELE.

Il Signor MOGGIO ENRICO nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza e, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento iscritto, fra gli altri, all'ordine del giorno e di cui in appresso.

OGGETTO: Provvedimenti organizzativi – Disciplina relativa ai criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per il conferimento degli incarichi delle posizioni dirigenziali dell'Ente – Valutazione e graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente.

Il Sindaco

Premesso che:

- con deliberazione G.C. n. 102 del 15/06/2022 si è prevista la ridefinizione dell'organizzazione generale dell'Ente, prevedendo:
 - a) di rinominare "Area" ogni unità organizzativa di livello dirigenziale, oggi formalmente denominata "Settore";
 - b) di scorporare dal Settore Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona, gli Uffici Organizzazione e Personale – Supporto al Nucleo di Valutazione, Gestione Economico Finanziari ed Economato Provveditorato ed Entrate Patrimoniali, Tributarie e Fiscali, istituendo la nuova Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona, sotto la responsabilità di un dirigente amministrativo;
 - c) di scorporare dal Settore Area Tecnica e Servizi al Territorio la gestione amministrativa del patrimonio, istituendo la nuova Area Tecnica e Servizi al Territorio, sotto la responsabilità di un dirigente tecnico;
 - d) di istituire l'Area Risorse Umane e Finanziarie, attribuendo le competenze relative agli Uffici Organizzazione e Personale – Supporto al Nucleo di Valutazione, Gestione Economico Finanziaria ed Economato Provveditorato, Entrate Patrimoniali, Tributarie e Fiscali e la gestione amministrativa del patrimonio, sotto la responsabilità di un dirigente amministrativo;
 - e) di rivedere nel complesso l'attribuzione degli Uffici alle tre Aree, come riportato nell'allegato A) alla detta deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;
- con la precitata deliberazione G.C. n. 102 del 15/06/2022 si è altresì previsto, a seguito della dianzi citata riorganizzazione, di coprire il posto dirigenziale vacante per l'Area Risorse Umane e Finanziarie;
- con deliberazione G.C. n. 103 del 15/06/2022 si è rivisto nel complesso il Piano Triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022-2023-2024 e il Piano occupazione per l'anno 2022, approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 21/01/2022, prevedendo l'assunzione nel corso dell'anno 2022 di n. 1 posto di Dirigente per l'Area Risorse Umane e Finanziarie;
- con deliberazione G.C. n. 123 del 14/07/2022 si sono approvate delle modifiche all'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, prevedendo, tra l'altro, agli articoli 6 e 7, che l'organizzazione generale della struttura organizzativa dell'ente è articolata in tre livelli gerarchici, costituiti al primo livello dalle aree, al secondo livello dai servizi ed al terzo dagli uffici, e che ad ogni area è preposto un dirigente, individuando numero tre Aree:
 - a) Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona,
 - b) Area Risorse Umane e Finanziarie,
 - c) Area Tecnica e Servizi al Territorio (in cui è incardinato il Servizio di Polizia Municipale),

provvedendo, altresì, ad attribuire alle tre aree le linee funzionali, come risulta dall'allegato A) all'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Atteso che:

- con deliberazione G.C. n. 128 del 05/07/20219 si modificavano i criteri per la valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, così come predisposto dall'Organismo di Valutazione, recependo la classificazione proposta in cinque fasce, riconfigurando la sotto indicata articolazione per fasce di retribuzione di posizione:

FASCIA	PUNTEGGIO OTTENUTO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
1° fascia	oltre i 1.800 punti	€ 22.000,00
2° fascia	da 1.601 a 1.800 punti	€ 20.000,00
3° fascia	da 1.401 a 1.600 punti	€ 18.000,00
4° fascia	da 1.201 a 1.400 punti	€ 16.000,00
5° fascia	da 1.000 a 1.200 punti	€ 14.000,00

- i criteri generali per l'affidamento degli incarichi sono definiti dall'art. 61 dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato da ultimo con deliberazione G.C. n. 123 del 14/07/2022;
- l'art. 103, comma 4, del già citato Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, attribuisce all'Organismo di Valutazione (O.V.) la graduazione dell'indennità di posizione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative per la valutazione del punteggio (pesatura) delle posizioni stesse per l'attribuzione dell'indennità di posizione;

Dato atto che:

- in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Area della Dirigenza delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 (d'ora in poi CCNL 17/12/2020);
- l'art. 43 del CCNL 17/12/2020 stabilisce che la sezione "Dirigenti" si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13/07/2016, degli enti e delle amministrazioni, già destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area II;
- l'art. 44, comma 1, lett. a) e f), del CCL 17/12/2020, stabilisce che sono oggetto di confronto sindacale i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali e le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali;
- l'art. 44, comma 2, del CCNL 17/12/2020 stabilisce che nella graduazione della posizione dirigenziale si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale e dell'incarico svolto, nonché della complessità svolta dalle Avvocature degli enti;
- l'art. 48 del CCNL 17/12/2020 stabilisce che tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale;
- l'art. 54, commi 4, 5 e 6 del CCNL 17/12/2020 stabiliscono che i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37;
- l'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 stabilisce che a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

Considerato che:

- a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 17/12/2020, con nota prot. n. 21709 del 22/07/2022 si è avviato il confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 17/12/2020 sui criteri per la graduazione e il conferimento delle posizioni dirigenziali, trasmettendo, altresì, la metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali proposta dall'Organismo di Valutazione;
- essendo trascorsi cinque giorni dall'informativa di cui sopra senza richiesta di incontro da parte delle organizzazioni sindacali, si ritiene di approvare la Disciplina relativa ai criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per il conferimento degli incarichi di posizioni dirigenziali e la metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali, così come risulta dall'allegato A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- l'O.V. ha attribuito il punteggio (pesatura) delle Posizioni Dirigenziali ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, tenuto conto della riorganizzazione dianzi illustrata e dei criteri oggetto di confronto, e ne ha trasmesso le risultanze così come risulta dal Verbale n. 2/2022 del 27 luglio 2022, assunto agli atti con il prot. n. 22067 del 27/07/2022, che si allega al presente atto con la lettera A) per farne parte integrante e sostanziale;
- ai sensi dell'art. 4 del CCNL 17/12/2020 si darà informazione alle OO.SS. territoriali dell'adozione del presente atto;

Ritenuto:

- di confermare numero tre incarichi di posizioni dirigenziali corrispondenti: all'Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona; all'Area Risorse Umane e Finanziarie; all'Area Tecnica e Servizi al Territorio;
- di dare mandato al Sindaco per la nomina e la durata di tali incarichi di posizione dirigenziale, sulla base dei criteri oggetto di confronto sindacale e della metodologia di pesatura adottata;
- di prendere atto della nuova graduazione delle posizioni dirigenziali, così come adottata dall'Organismo di Valutazione, recependo la classificazione proposta in cinque fasce, riconfigurando la sotto indicata articolazione per fasce di retribuzione di posizione, da riproporzionare in ogni caso alle risorse stanziare annualmente per il fondo della retribuzione di posizione della dirigenza:

FASCIA	PUNTEGGIO OTTENUTO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
1° fascia	oltre i 1.900 punti	€ 18.000,00
2° fascia	da 1.701 a 1.900 punti	€ 16.500,00
3° fascia	da 1.501 a 1.700 punti	€ 15.000,00
4° fascia	da 1.301 a 1.500 punti	€ 13.500,00
5° fascia	fino a 1.300 punti	€ 12.000,00

- di prendere atto delle nuove valutazioni delle posizioni dirigenziali, così come effettuate dall'Organismo di Valutazione, che per quel che concerne le sotto segnate posizioni dirigenziali il punteggio è quello sotto riportato:

Posizione dirigenziale	Punti	fascia	Retribuzione di Posizione
-------------------------------	--------------	---------------	----------------------------------

Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	1.817,15	2°	€ 16.500,00
Area Risorse Umane e Finanziarie	1.227,45	5°	€ 12.000,00
Area Tecnica e Servizi al Territorio	1.735,61	2°	€ 16.500,00

- di prendere atto che la retribuzione di risultato da corrispondere alle posizioni dirigenziali, a seguito di valutazione annuale, non possa essere inferiore al 15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 e di rinviare la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL 17/12/2020;

Visto inoltre:

- il D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;
- i CCNL – Area della Dirigenza Enti Locali - in vigore;
- il CCNL 17/12/2020 Area della Dirigenza delle Funzioni Locali;
- lo Statuto Comunale;
- l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

FORMULA LA SEGUENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

- 1) Di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziali del dispositivo.
- 2) Di approvare la nuova disciplina relativa ai criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per il conferimento degli incarichi di posizione dirigenziale e la metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali, così come risulta dall'allegato A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.
- 3) Di confermare tre posizioni dirigenziali corrispondenti: all'Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona; all'Area Risorse Umane e Finanziarie; all'Area Tecnica e Servizi al Territorio.
- 4) Di dare mandato al Sindaco per la nomina e la durata di tali incarichi di posizione dirigenziale.
- 5) Di prendere atto della nuova graduazione delle posizioni dirigenziali, così come adottata dall'Organismo di Valutazione, allegato B) al presente atto quale parte integrante e sostanziale, recependo la classificazione proposta in cinque fasce, riconfigurando la sotto indicata articolazione per fasce di retribuzione di posizione, da riproporzionare in ogni caso alle risorse stanziare annualmente per il fondo della retribuzione di posizione della dirigenza:

FASCIA	PUNTEGGIO OTTENUTO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
1° fascia	oltre i 1.900 punti	€ 18.000,00
2° fascia	da 1.701 a 1.900 punti	€ 16.500,00
3° fascia	da 1.501 a 1.700 punti	€ 15.000,00
4° fascia	da 1.301 a 1.500 punti	€ 13.500,00
5° fascia	fino a 1.300 punti	€ 12.000,00

- 6) Di prendere atto delle nuove valutazioni delle posizioni dirigenziali, così come effettuate dall'Organismo di Valutazione, che per quel che concerne le sotto segnate posizioni dirigenziali il punteggio è quello sotto riportato:

Posizione dirigenziale	Punti	fascia	Retribuzione di Posizione
Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	1.817,15	2°	€ 16.500,00
Area Risorse Umane e Finanziarie	1.227,45	5°	€ 12.000,00
Area Tecnica e Servizi al Territorio	1.735,61	2°	€ 16.500,00

- 7) Di prendere atto che la retribuzione di risultato da corrispondere alle posizioni dirigenziali, a seguito di valutazione annuale, non possa essere inferiore al 15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 e di rinviare la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL 17/12/2020.
- 8) Di trasmettere copia della presente alle OO.SS..
- 9) Di proporre la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4' comma, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, stante l'urgente necessità di dar corso al deliberato, al fine del sollecito espletamento degli incombenzi conseguenti alla riorganizzazione degli uffici.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile degli Uffici Organi Istituzionali, Segreteria e Comunicazione, Organizzazione e Personale – Supporto al Nucleo di Valutazione e Servizi Demografici, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

IL RESPONSABILE

Uffici Organi Istituzionali, Segreteria e Comunicazione,
Organizzazione e Personale – Supporto al Nucleo di
Valutazione e Servizi Demografici
*Dr. Christian MOSCA **

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto, Dr. Alessio FORGIARINI, in qualità di Responsabile dell'Ufficio Economico Finanziaria, Economato Provveditorato, Entrate Patrimoniali, Tributarie e Fiscali, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente provvedimento.

IL RESPONSABILE

Ufficio Gestione Economico-Finanziaria,
Economato e Provveditorato,
Entrate Patrimoniali, Tributarie e Fiscali

Dr. Alessio FORGIARINI

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, formulata dal Sindaco;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile degli Uffici Organi Istituzionali, Segreteria e Comunicazione, Organizzazione e Personale – Supporto al Nucleo di Valutazione e Servizi Demografici, del Settore Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona, Dr. Christian MOSCA, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Ufficio Gestione Economico Finanziaria, Economato Provveditorato, Entrate Patrimoniali, Tributarie e Fiscali, del Settore Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona, Dr. Alessio FORGIARINI, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi ai sensi della normativa vigente;

D E L I B E R A

Di approvare la proposta di deliberazione, nel testo risultante dal documento che precede.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti favorevoli unanimi espressi palesemente;

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4' comma, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, stante l'urgente necessità di dar corso al deliberato, al fine del sollecito espletamento degli incombeni conseguenti alla riorganizzazione degli uffici.

=====

Art. 1**Criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'articolo 44, comma 1, lett. a) ed f) del CCNL 17/12/2020 Area della Dirigenza delle Funzioni Locali, s'individuano le posizioni dirigenziali secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Competenza
 - b. Problem Solving
 - c. Finalità

La graduazione di pesatura delle posizioni dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione.

2. La graduazione delle posizioni determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione, stabilita con atto della Giunta Comunale, può variare da un minimo di € 11.942,67 ad un massimo di € 45.512,37 e terrà conto dei seguenti parametri:
 - a. Dimensione
 - b. Responsabilità e Relazioni
 - c. Professionalità
 - d. Gestione

Nell'ambito della graduazione delle posizioni, si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale, se presenti, con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti, se presenti.

3. Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura di individuazione e sarà tenuto conto:
 - a. delle funzioni ed attività da svolgere
 - b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
 - c. dei requisiti culturali posseduti e delle attitudini
 - d. delle capacità professionali ed esperienza acquisiti
 - e. dei risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale

Il conferimento degli incarichi terrà conto, ove possibile, del principio di rotazione.

4. La durata minima degli incarichi di posizione dirigenziale è di tre anni e quella massima di cinque anni, fatto salvo l'arco temporale minimo e massimo previsto dalla normativa in vigore, e sono rinnovabili.

5. Il rinnovo è disposto in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati e all'attuazione dei programmi definiti, nonché al grado di efficacia e di efficienza raggiunto nell'assolvimento dei compiti affidati.
6. Nell'ipotesi di conferimento da un lavoratore, già titolare di posizione dirigenziale, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione dirigenziale, ai sensi dell'art. 58 del CCNL 17/12/2020, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim. Tale percentuale sarà definita in sede di contrattazione integrativa.

GUIDA ALLA DEFINIZIONE DELLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

"Le Amministrazioni non nascono per osservare regole, ma per perseguire politiche, ossia per raggiungere finalità soddisfare bisogni collettivi, risolvere problemi della collettività, dare risposte alle domande sociali"

CONCETTI RICORRENTI ALLA BASE DEL LAVORO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE: METODO

- **Posizione:** indica il ruolo e la funzione ricoperta all'interno dell'organizzazione.
- **Analisi della posizione:** è una rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione, espressi come aggregati di compiti e responsabilità. Nell'analisi si rileva ciò che è richiesto, (in termini di compiti, di responsabilità ecc.) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell'individuo che in quel momento la ricopre (**sedia fredda**). L'analisi quindi non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione. L'analisi della posizione descrive tutti quegli elementi oggettivi che la caratterizzano e la possono, eventualmente, differenziare dalle altre.
- **Obiettivo della graduazione delle posizioni:** la valutazione delle posizioni ha come finalità la definizione del "valore" o "importanza organizzativa" di una posizione nell'organizzazione. Il grado di importanza della posizione può essere associato ad un valore economico (Es. *indennità di posizione*). L'obiettivo principale della valutazione è quello di stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle posizioni al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.
- **Centro di Responsabilità:** il centro di responsabilità è definibile come segmento organizzativo a cui è preposto un *responsabile* e attraverso il quale si realizza il collegamento tra attività di indirizzo e attività di gestione e tra sistema di programmazione e organizzazione dell'ente.
- **Linee:** in termini organizzativi con il termine Linee ci si riferisce a "settori" che hanno come oggetto la *Produzione di Beni o Servizi*. Es. *Servizio Stato Civile; Servizio Anagrafe; Servizio Socio-Assistenziale ; Sportello Unico; Ufficio Tecnico etc.*

- **Staff:** in termini organizzativi con il termine Staff ci si riferisce a attività di supporto dell'ente. Es. *Direzione del personale; Servizi Finanziari; Affari Generali.*
- **Obiettivi:** i risultati che l'Ente (o il servizio, o anche l'individuo) si propone di conseguire.
- **Organizzazione:** processo attraverso cui si stabiliscono le risorse e le attività occorrenti per raggiungere gli obiettivi dell'Ente, del combinarle nell'ambito di una struttura formale, dell'assegnare le responsabilità e attribuire autorità per svolgere gli incarichi affidati.
- **Organizzare:** determinare le risorse e le attività occorrenti al conseguimento degli obiettivi dell'Ente, combinarle in una struttura formale, assegnare a individui capaci la responsabilità del conseguimento dei singoli obiettivi attribuendo ad essi l'autorità necessaria.
- **Gestione/Guida:** con questa espressione si definisce la capacità di influire sul personale in modo che realizzi gli obiettivi, il che implica le qualità, gli stili e il potere del leader, nonché le attività di leadership di comunicare, motivare e disciplinare.
- **Lay-out:** la disposizione dell'area di lavoro.
- **Pianificare:** con tale espressione si intende l'azione dello scegliere e definire gli obiettivi e, quindi, del determinare le azioni occorrenti per il loro raggiungimento.
- **Pianificazione strategica:** comprende le attività con le quali si definisce la mission dell'Ente, si stabiliscono i suoi obiettivi generali e si elaborano le strategie che le consentiranno d'agire con successo nel suo ambiente.
- **Mission:** stabilisce il fine ultimo dell'organizzazione e ne individua i prodotti, i servizi e i clienti.

Il modello di valutazione del ruolo

Definizione di ruolo:



“Norme e aspettative che confluiscono su una persona in quanto occupante una posizione di lavoro”



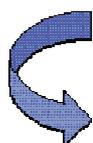
Comparare dati omogenei tra ruoli diversi



Determinare una graduazione che prescindenda dalla persona che ricopre il ruolo



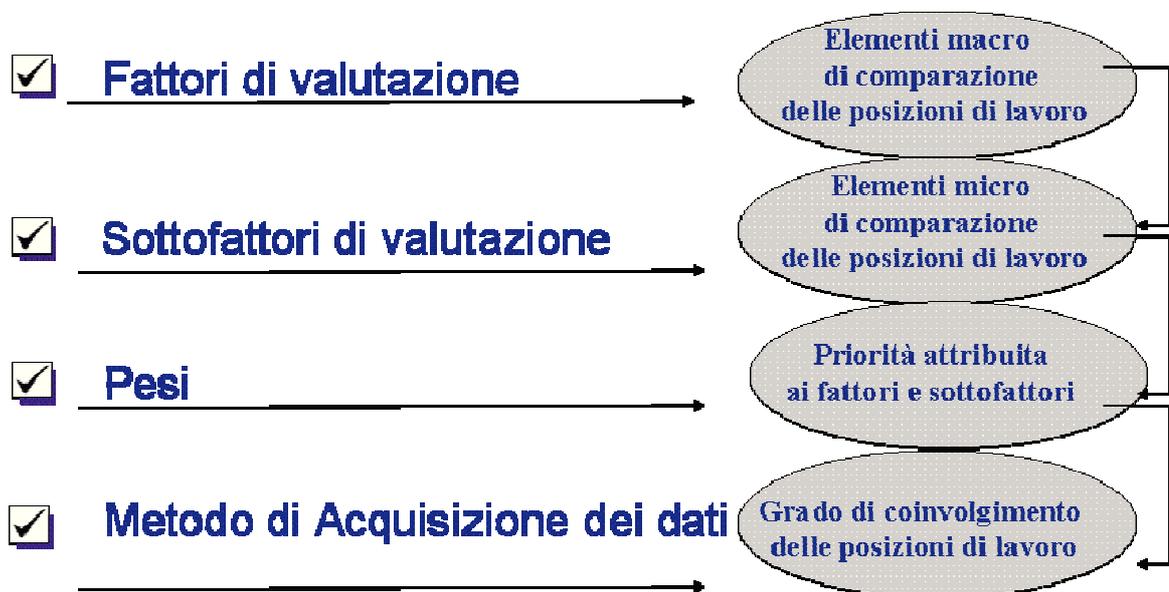
Evidenziare eventuali carenze nel modello organizzativo presente nell'Ente



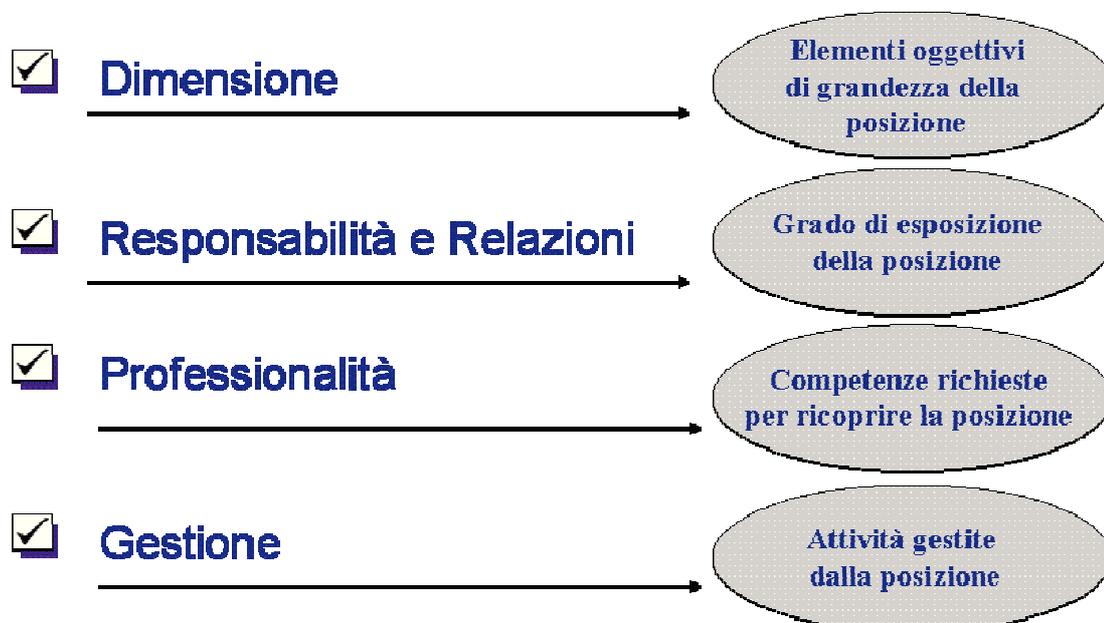
La valutazione è della “Sedia Fredda”



Il modello di valutazione



I fattori indagati dalla Valutazione



INFORMAZIONI RICHIESTE

- **Posizione:** obiettivo di questo item è l'identificazione della posizione, cioè la denominazione della posizione: es. □ Ufficio Tributi □ Ufficio Tecnico □ Ufficio Finanziario.

Scopo della posizione: indica le ragioni per le quali la posizione esiste nell'organizzazione

Nello specifico si richiede una sintesi degli Uffici o delle Unità Organizzative gestiti

1. DATI DIMENSIONALI:

obiettivo di questo item è l'identificazione della *composizione della posizione*.

Nello specifico si tratta di quantificare le *risorse umane controllate*.

La Dimensione è composta da:

- **1.A.** N° dipendenti alle dipendenze dirette
- **1.B** Suddivisione per livelli
- **1.C.** Uffici dipendenti: indicare gli uffici che fanno capo all'unità organizzativa in oggetto.
Es.: *Servizi Socio-Assistenziali ; 2) Ufficio. Pubblica Istruzione Biblioteca; 3) Ufficio Relazioni con Il Pubblico.*
- **1.D.** Numero professionisti esterni coordinati.
Indicare il numero delle società/cooperative etc. coordinate dalla posizione.
- **1.E.** Numero di capitoli di peg assegnati (divisi in entrata e in uscita)
 - Ammontare complessivo dei capitoli (divisi in entrata e uscita)
 - Numero di programmi della Relazione Previsionale e Programmatica

2. RESPONSABILITÀ E RELAZIONI:

obiettivo di questo item è l'individuazione del grado di responsabilità della posizione sotto il profilo giuridico formale e sotto il profilo relazionale e delle dotazioni economiche assegnate.

Essa si articola in:

□ 2.A. Responsabilità Civile:

“La responsabilità civile si ha quando dalla trasgressione dei doveri di ufficio, da parte dell'impiegato, ne derivi per l'ente pubblico o per i terzi un danno”¹;

□ 2.B. Responsabilità Penale:

“La responsabilità penale sussiste nei casi in cui l'ordinamento considera la trasgressione degli obblighi inerenti al rapporto di servizio come violazione dell'ordine sociale generale, e cioè come illecito penale”²;

□ 2.C. Responsabilità Amministrativa:

La responsabilità amministrativa è propria dei rapporti di soggezione speciale in cui determinati soggetti si trovano rispetto all'amministrazione da cui dipendono³, e si distingue in: responsabilità disciplinare; responsabilità amministrativa patrimoniale; responsabilità contabile, che è quel tipo di responsabilità in cui incorrono coloro che hanno il maneggio di denaro pubblico”⁴;

□ 2.D. Responsabilità Organizzativa:

Gli atti e i comportamenti adottati prevedono conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune ?

Se sì, di che natura e quali servizi vengono coinvolti?

¹ La definizione è di A.M. Sandulli, Manuale di diritto amministrativo, Napoli, 1989, 252

² A. M. Sandulli, op. cit., 316 ss.

³ In tal senso, P. Virga, Il pubblico impiego dopo la privatizzazione, Milano, 1993, 82.

⁴ In tal senso, T. Miele, "La responsabilità degli amministratori e dei dipendenti degli enti locali", in Nuova rassegna, 1991, 5, 422.

Nel compilare questo item è necessario interrogarsi se gli atti e i comportamenti sono *"rilevanti per l'integrazione e/o per il funzionamento interno dell'Ente"*.

Naturalmente la risposta va incrociata/confrontata con gli altri Centri di Responsabilità.

□ **2.E. Relazioni Esterne:**

La posizione deve gestire Relazioni esterne di particolare rilievo (utenza, enti esterni..)? Se sì, Quali?

In questo caso il Responsabile deve descrivere le principali relazioni di natura istituzionale e di servizio della posizione con l'esterno. Es. Servizio Socio-Assistenziale: Tribunale per i Minorenni, USL, Utenti del Servizio di Base, etc.

3. PROFESSIONALITÀ:

- **3.A.** Per coprire la posizione è richiesta un Titolo di Studio Specialistico (da Regolamento degli Uffici e Servizi)?

Es. per coprire il ruolo di Responsabile dell'Area Tecnica è necessario avere una Laurea in Ingegneria o Architettura.

- **3.B.** La posizione svolge il ruolo di Vice-Segretario, avendone i requisiti?

- **3.C** Valutazione minima della Professionalità Richiesta " a regime" della Posizione.

Analisi dei comportamenti organizzativi attesi per il Ruolo, suddivisi in competenze tecniche e competenze relazionali.

4. GESTIONE:

□ 4.A. Gestione Processi

In questo caso il Responsabile deve rispondere con un semplice sì o no.

In allegato alla scheda troverà un elenco di processi: dovrà semplicemente apporre una X sui processi che ricadono sotto la sua diretta responsabilità. Pertanto sono da escludersi quei processi per i quali, pur intervenendovi, non ha responsabilità diretta.

□ 4.B. Progetti finanziati con finanziamenti non ordinari

Il riferimento è a progetti finanziati con fondi Europei, Nazionali e Regionali; per quest'ultimi sono esclusi quelli gestiti con trasferimenti ordinari.

□ 4.C. Attività di Controllo⁵

- *Attività di controllo sugli Atti.* il responsabile deve indicare il livello di complessità di controllo sugli atti che ricadono sotto la sua diretta responsabilità e specificarne il motivo. Il grado di complessità è funzione dell'insieme delle "variabili" che compongono l'atto.
- *Attività di controllo sulle risorse umane.* il responsabile deve indicare il livello di complessità di controllo sulle risorse umane e specificarne il motivo. In questo caso il giudizio è definito in relazione a variabili quali il N° delle risorse umane alle dirette dipendenze del centro di responsabilità; il numero dei professionisti esterni coordinati; il "*layout*": le risorse sono a diretto contatto con il responsabile del Centro di responsabilità..."
- *Attività di controllo sulle risorse Finanziarie:* il responsabile deve indicare il livello di complessità di controllo sulle risorse finanziarie che ricadono sotto la sua diretta responsabilità e specificarne il motivo.
- *Attività di controllo sulle risorse Materiali:* il responsabile deve indicare il livello di complessità di controllo sulle risorse materiali (mobili/immobili e

⁵ Nella compilazione di questo item è consigliabile seguire un metodo di confronto con gli altri Centri di Responsabilità.

strumentali/tecnologiche) che ricadono sotto la sua diretta responsabilità e specificarne il motivo.

□ **4.D.** *Esigenze particolari di reperibilità e disponibilità* (codificate per regolamento, delibera, accordi sindacali...). Il responsabile deve indicare se nel ruolo a cui è assegnato è formalmente inclusa la reperibilità e disponibilità.

□ **4.E.** *Complessità dello scenario del settore*

Indica il contesto complessivo dello scenario legislativo, sociale ed istituzionale in cui la posizione deve operare:

- *Complessità normativa.* Evoluzione costante o complessità delle norme a cui la posizione deve fare riferimento.
- *Complessità Sociale.* Contesto socio-economico con cui la posizione deve confrontarsi nell'erogazione dei servizi attribuiti.
- *Complessità del Sistema Istituzionale.* Numero degli Assessori (Deleghe) e delle Istituzionali con cui la posizione deve relazionarsi.

Schema Fattori, Sottofattori e pesi

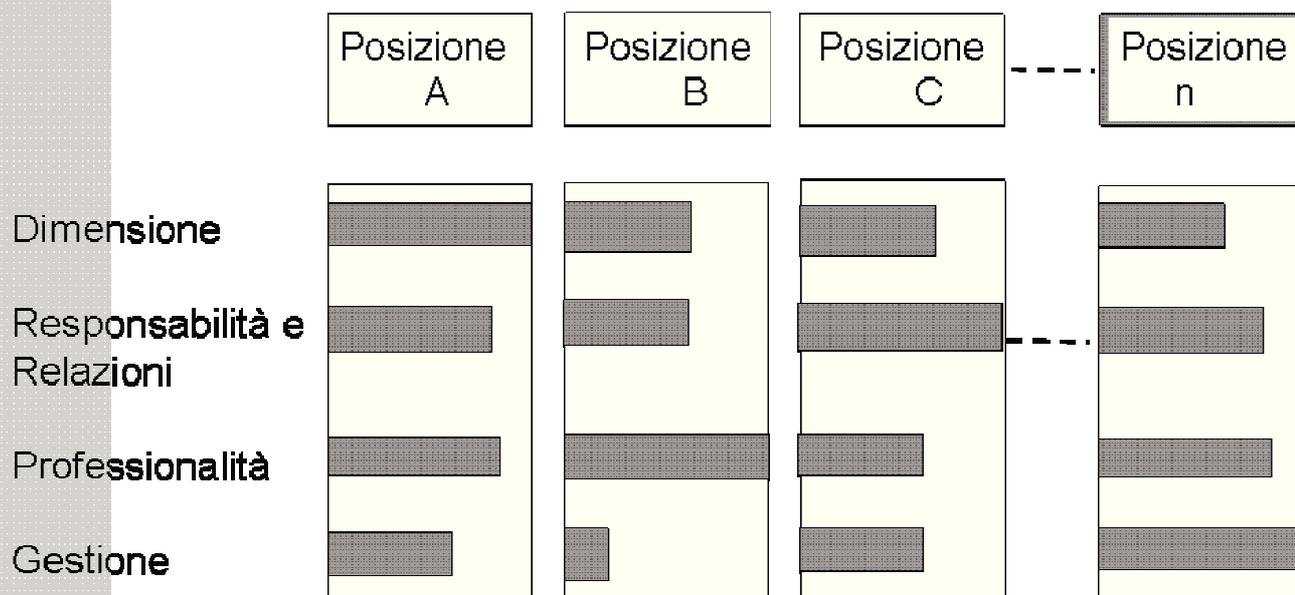
Ponderazione Fattori				Ponderazione Sotto Fattori			
		Minimo	Massimo			Minimo	Massimo
%	DIMENSIONE			dipendenti	%	0	0
				categorie	%	0	0
				uffici	%	0	0
				professionisti coord	%	0	0
				Peg	%	0	0
%	RESPONSABILITA' E RELAZIONI			Resp. amm. Cont	%	0	0
				Resp. Civile	%	0	0
				Resp. Penale	%	0	0
				Resp. Org.	%	0	0
				Rel Est.	%	0	0
%	PROFESSIONALITA'			Tit. studio	%	0	0
				Albi Prof.	%	0	0
				sapere	%	0	0
				saper fare	%	0	0
				saper essere	%	0	0
%	GESTIONE			Gest. Processi	%	0	0
				Prog. Innov.	%	0	0
				Controllo atti	%	0	0
				Controllo Ris Um	%	0	0
				Controllo finanze	%	0	0
				Controllo strumenti	%	0	0
				Rep. & disp.	%	0	0
Scenario	%	0	0				

100%

Fattori, Sottofattori e pesi

Ponderazione Fattori				Ponderazione Sotto Fattori			
		Minimo	Massimo			Minimo	Massimo
15%	DIMENSIONE	30	300	dipendenti	20,00%	6	60
				categorie	10,00%	3	30
				uffici	40,00%	12	120
				professionisti coord	10,00%	3	30
				Peg	20,00%	6	60
25%	RESPONSABILITA' E RELAZIONI	50	500	Resp. amm. Cont	25,00%	13	125
				Resp. Civile	10,00%	5	50
				Resp. Penale	15,00%	8	75
				Resp. Org.	25,00%	13	125
				Rel Est.	25,00%	13	125
20%	PROFESSIONALITA'	40	400	Tit. studio	10,00%	4	40
				Albi Prof.	10,00%	4	40
				sapere	10,00%	4	40
				saper fare	35,00%	14	140
				saper essere	35,00%	14	140
40%	GESTIONE	80	800	Gest. Processi	40,00%	32	320
				Prog. Innov.	15,00%	12	120
				Controllo atti	9,00%	7	72
				Controllo Ris Um	9,00%	7	72
				Controllo finanze	8,50%	7	68
				Controllo strumenti	8,50%	7	68
				Rep. & disp.	5,00%	4	40
				Scanario	5,00%	4	40
100%		200	2000			200	2000

La valutazione



COMUNE DI COSSATO

Provincia di Biella

Organismo di Valutazione

*Alla cortese attenzione
del Sindaco e della Giunta Comunale*

SEDE

Verbale n. 2/2022 del 27 luglio 2022

Oggetto: *Determinazione della graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente.*

In data 27 luglio 2022, l'Organismo di Valutazione ha proceduto alla valutazione del peso relativo di ciascuna delle posizioni dirigenziali dell'Ente, così come configuratesi a seguito dei processi riorganizzativi messi in atto con delibera della G.C. n. 102 del 15/06/2022.

L'Organismo di Valutazione, in applicazione della Metodologia relativa alla Valutazione e Graduazione delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente, a seguito di procedura di confronto ex art. 5 del CCNL 17/12/2020 Area della dirigenza delle Funzioni Locali e avviata in data 22/07/2022, ha determinato la graduazione delle posizioni in oggetto, come da schede allegate, sulla base della vigente struttura organizzativa.

Sinteticamente viene riportata nella tabella sottostante la classificazione del peso delle Posizioni:

CLASSIFICAZIONE DEL PESO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI		
UNITA' ORGANIZZATIVA	PESO	%
DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA, CULTURALE E SERVIZI ALLA PERSONA	1817,15	100,00%
DIRIGENTE AREA TECNICA E SERVIZI AL TERRITORIO	1735,61	95,51%
DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE	1227,45	67,55%

L'Organismo di Valutazione, in coerenza con la citata Metodologia, propone alla Giunta Comunale di graduare le indennità di posizione istituendo le seguenti fasce:

- 1^ Fascia: superiore a 1900 punti
- 2^ Fascia: compresa tra 1701 e 1900 punti
- 3^ Fascia: compresa tra 1501 e 1700 punti
- 4^ Fascia: compresa tra 1301 e 1500 punti
- 5^ Fascia: inferiore a 1300 punti

I compensi di posizione da attribuire dovranno tenere conto del peso delle Posizioni dirigenziali nel modo indicato nella tabella.

L'indennità proposta dall'Amministrazione dovrà essere quantificata in conformità a quanto previsto dai CCNL – Area della Dirigenza Funzioni Locali in vigore, in base alle risorse disponibili dell'Ente e nel rispetto dell'art. 23, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Allegato 1: Graduazione delle Posizioni Dirigenziali

Cossato, 27 luglio 2022

L'Organismo di Valutazione

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Anna De Santis", is centered on a light yellow rectangular background.

	1	2	3
COMUNE DI COSSATO			
DATI			
Nome			
Cognome			
	DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA, CULTURALE E SERVIZI ALLA PERSONA	DIRIGENTE AREA TECNICA E SERVIZI AL TERRITORIO	DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE
Posizione			
Data compilazione			
Scopo posizione			
1. DATI DIMENSIONALI			
1.A N. dipendenti	32,24	29,91	11,00
1.B Livelli	Dir n. <input type="text"/> D3 n. <input type="text"/> D1 n. 3,83 C n. 20,88 B3 n. <input type="text"/> B1 n. 6,53 A n. 1,00	Dir n. <input type="text"/> D3 n. <input type="text"/> D1 n. 8,33 C n. 14,89 B3 n. <input type="text"/> B1 n. 6,69 A n. 9,00	Dir n. <input type="text"/> D3 n. <input type="text"/> D1 n. 3,00 C n. 8,00 B3 n. <input type="text"/> B1 n. <input type="text"/> A n. 5,00
1.C Uffici dipendenti	14,00		
1.D Prof. Est. Coordinati	20	35	12
1.E Capitoli PEG assegnati	Entrata in Euro Uscita in Euro Numero 164 412 Ammontare € 2.243.783,00 € 4.221.948,00 N. prog. RPP 23	Entrata in Euro Uscita in Euro Numero 115 592 Ammontare € 4.615.170,00 € 7.264.220,00 N. prog. RPP 16	Entrata in Euro Uscita in Euro Numero 130 447 Ammontare € 14.088.328,00 € 9.812.619,00 N. prog. RPP 8
2. RESPONSABILITA' e RELAZIONI			
2.A Resp. Civile	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) A	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) M	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) M
2.B Resp. Penale	M	A	M
2.C Resp. Amm. - Cont.	M	M	A
2.D Resp. Organizz.	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) A	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) M	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) B
2.E Relaz. Esterne	A	A	M
3. PROFESSIONALITA'			
3.A Tit. studio spec.	(S=SI; N=NO) S	(S=SI; N=NO) S	(S=SI; N=NO) S
3.B Vice segretario	(S=SI; N=NO) S	(S=SI; N=NO) N	(S=SI; N=NO) N
3.C Val. Prof. Richiesta	Sapere (1 -> 5) 5 Saper fare (1 -> 5) 5 Saper Essere (1 -> 5) 5	Sapere (1 -> 5) 5 Saper fare (1 -> 5) 4 Saper Essere (1 -> 5) 5	Sapere (1 -> 5) 5 Saper fare (1 -> 5) 5 Saper Essere (1 -> 5) 4
4. GESTIONE			
4.A Gestione Processi	(S=SI; N=NO) S Se SI ind. n. diretti <input type="checkbox"/> e n. indiretti <input type="checkbox"/>	(S=SI; N=NO) S Se SI ind. n. diretti <input type="checkbox"/> e n. indiretti <input type="checkbox"/>	(S=SI; N=NO) S Se SI ind. n. diretti <input type="checkbox"/> e n. indiretti <input type="checkbox"/>
4.B Progetti finanziati con finanziam.non ordinari	(S=SI; N=NO) S Se SI ind. n. 1	(S=SI; N=NO) S Se SI ind. n. 1	(S=SI; N=NO) N Se SI ind. n. <input type="text"/>
4.C Attività di Controllo:	(Complessità: Alta=A; Media=M; Bassa=B)	(Complessità: Alta=A; Media=M; Bassa=B)	(Complessità: Alta=A; Media=M; Bassa=B)
	Sugli atti A	Sugli atti A	Sugli atti A
	Sulle Ris. Umane A	Sulle Ris. Umane M	Sulle Ris. Umane M
	Sulle Ris. Finanziarie M	Sulle Ris. Finanziarie M	Sulle Ris. Finanziarie A
	Sulle Ris. Materiali M	Sulle Ris. Materiali A	Sulle Ris. Materiali M
4.D Esig. Reperibilità e disp.	(S=SI; N=NO) S	(S=SI; N=NO) S	(S=SI; N=NO) S
4.E Complex. scenario norm. del settore	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) A	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) A	(Alta=A; Media=M; Bassa=B) A

COMUNE DI COSSATO		1	2	3
PROCESSI		DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA, CULTURALE E SERVIZI ALLA PERSONA	DIRIGENTE AREA TECNICA E SERVIZI AL TERRITORIO	DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE
1	Servizi di supporto interno: organi istituzionali, rappresentanza, partecipazione e comunicazione istituzionale	X		
2	Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo e l'archivio	X		
3	Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato, il controllo di gestione e le società partecipate			X
4	Gestire i tributi locali e il catasto			X
5	Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite)		X	X
6	Gestire l'edilizia privata, progettare e gestire manutenzione straordinaria e opere pubbliche e la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio (sedi istituzionali)		X	
7	Gestire i servizi demografici ed elettorali	X		
8	Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi e statistici	X		
9	Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane			X
10	Fornire supporto legale e assicurare la difesa dell'ente avanti le diverse giurisdizioni. (Avvocatura + URP + Sportello cittadino)	X		
11	Gestire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale e le sanzioni		X	
12	Gestire le attività di supporto all'ordine pubblico e alla sicurezza		X	
13	Gestire le scuola dell'infanzia			
14	Servizi di supporto all'istruzione primaria e secondaria	X		
15	Gestire l'istruzione Universitaria			
16	Gestire i servizi di assistenza scolastica (Trasporto, Refezione, Doti scuola, Post scuola, ecc)	X		
17	Gestire il patrimonio di interesse storico ed artistico			
18	Gestire la biblioteca, la attività culturali e le manifestazioni	X		
19	Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive e del tempo libero	X		
20	Gestire interventi socio-educativi, formativi e ricreativi per i giovani	X		
21	Gestire servizi e manifestazioni turistiche	X		
22	Gestire l'urbanistica e la pianificazione territoriale		X	
23	Predisporre e gestire l'Edilizia Residenziale Pubblica		X	

COMUNE DI COSSATO		1	2	3
PROCESSI		DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA, CULTURALE E SERVIZI ALLA PERSONA	DIRIGENTE AREA TECNICA E SERVIZI AL TERRITORIO	DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE
24	Gestione del rischio geologico e SIT		X	
25	Valorizzazione ambientale e gestione del verde urbano		X	
26	Gestire il servizio di igiene urbana		X	
27	Gestire il servizio idrico integrato		X	
28	Gestire le aree protette e i parchi naturali		X	
29	Sviluppo sostenibile territorio montano			
30	Gestire la tutela dell'aria		X	
31	Gestire i trasporti pubblici locali			
32	Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi)		X	
33	Gestire la Protezione civile		X	
34	Gestire l'asilo nido	X		
35	Gestire i servizi per l'infanzia e di tutela minori	X		
36	Gestire i servizi di assistenza a soggetti diversamente abili	X		
37	Gestire i servizi di assistenza agli anziani	X		
38	Gestire interventi a favore delle persone in difficoltà	X		
39	Gestire interventi per il diritto alla casa	X		
40	Gestire la programmazione dei servizi ed degli interventi di carattere sociale sul territorio	X		
41	Garantire la cooperazione ed associazionismo	X		
42	Gestire i servizi cimiteriali	X	X	
43	Gestire la regolamentazione delle attività produttive e commerciali (fisse ed ambulanti)		X	
44	Gestire lo Sportello Unico per le Attività Produttive		X	
45	Gestire la Farmacia			
46	Gestire iniziative per la formazione permanente e l'orientamento al lavoro	X		

	COMUNE DI COSSATO	1	2	3
	PROCESSI	DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA, CULTURALE E SERVIZI ALLA PERSONA	DIRIGENTE AREA TECNICA E SERVIZI AL TERRITORIO	DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE
47	Gestire la promozione dell'agricoltura		X	
48	Gestire le relazione con altre autonomie territoriali (funzioni associate)	X		
49	Gestire il unzionamento delle attività e servizi relativi all'impiego delle fonti energetiche, incluse l'energia elettrica e il gas naturale.			
50	Gestire le Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo			

COMUNE DI COSSATO

Posizione	DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA, CULTURALE E SERVIZI ALLA PERSONA	DIRIGENTE AREA TECNICA E SERVIZI AL TERRITORIO	DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE E FINANZIARI	0				Sotto	
				Fattore	Fattore	Fattore	Fattore	Fattore	Fattore
dipendenti	60,00	55,66	20,47	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00%	300
categorie	30,00	27,83	10,24	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00%	300
uffici	120,00	77,14	42,86	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00%	300
professionisti coordinati	17,14	30,00	10,29	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00%	300
Peg	46,67	59,64	60,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00%	300
Resp.amm-cont.	83,33	83,33	125,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00%	500
Resp.Civile	50,00	33,33	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00%	500
Resp.penale	50,00	75,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00%	500
Resp.Org.	125,00	83,33	41,67	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00%	500
Rel. Est.	125,00	125,00	83,33	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00%	500
Tit.studio	40,00	40,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00%	400
Albi Prof.	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00%	400
sapere	40,00	40,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00%	400
saper fare	140,00	112,00	140,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35,00%	400
saper essere	140,00	140,00	112,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35,00%	400
Gest. Processi	275,34	320,00	104,93	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00%	800
Prog. Innov.	120,00	120,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00%	800
Controllo atti	72,00	72,00	72,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00%	800
Controllo Ris Um	72,00	48,00	48,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00%	800
Controllo finanze	45,33	45,33	68,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,50%	800
Controllo strumen	45,33	68,00	45,33	0,00	0,00	0,00	0,00	8,50%	800
Rep. & disp.	40,00	40,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00%	800
Scenario	40,00	40,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00%	800
	1817,15	1735,61	1227,45	0,00	0,00	0,00	0,00	1817,15	
	100,00%	95,51%	67,55%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		Valore massimo

Allegato Graduale Posizioni Dirigenziali
TABELLA RIEPILOGATIVA
PER LA GRADUAZIONE
Comune di Cossato - Anno 2022

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to MOGGIO ENRICO

Il Segretario Generale Reggente
F.to CRESCENTINI MICHELE

QUESTA DELIBERAZIONE

Reg. Albo n. 1303

- viene pubblicata all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal 03 agosto 2022 al 18 agosto 2022 ai sensi dell'art. 124 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Dalla residenza comunale addì 03 agosto 2022

L'addetto alla pubblicazione
F.to FORGIARINI ELISA

Il Segretario Generale Reggente
F.to CRESCENTINI MICHELE

Comunicata con elenco ai Capigruppo consiliari in data 03 agosto 2022

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo

Dalla residenza comunale addì 03 agosto 2022

Il Segretario Generale Reggente
CRESCENTINI MICHELE

SI CERTIFICA CHE:

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva il ai sensi dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
- La presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal 03 agosto 2022 al 18 agosto 2022 a norma dell'art. 124, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Addì

Il Segretario Generale Reggente
.....

Resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267.