



# COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 344  
del 21 GIU. 2016

OGGETTO: REVISIONE DEL SISTEMA DI PESATURA DIRIGENZIALE PER LA RIDETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO

L'anno duemila sedici il giorno Ventuno alle ore 12,55  
del mese di Giugno nel Palazzo di Città e nella consueta sala delle  
adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presiede la seduta il Sindaco ing. Federico Piccitto  
Sono presenti i signori Assessori:

	Presenti	Assenti
1) geom. Massimo Iannucci		
2) dr. Stefano Martorana	Si	
3) rag. Salvatore Corallo	Si	
4) dr. Antonio Zanotto		Si
5) sig.ra Sebastiana Disca	Si	
6) prof. Gianluca Leggio	Si	
	Si	

Assiste il Segretario Generale dott.

Vito Vittorio Scolofrone

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

-Vista la proposta, di pari oggetto n. 68051 /Sett. II del 21.06.2016

-Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11/12/1991 n.48 e successive modifiche:

- per la regolarità tecnica, dal Responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile, dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;
- sotto il profilo della legittimità, dal Segretario Generale del Comune;

- Ritenuto di dovere provvedere in merito;

- Visto l'art. 15 della L.R. n. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

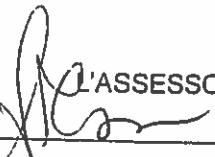
ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

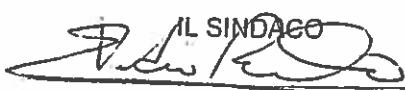
## DELIBERA

- 1) Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria;

## PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Letto, approvato e sottoscritto.

  
L'ASSESSORE ANZIANO

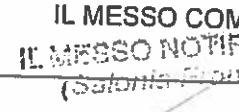
  
IL SINDACO

  
IL SEGRETARIO GENERALE

22 GIU. 2016 Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 07 LUG. 2016 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, II

22 GIU. 2016

  
IL MESSO COMUNALE  
IL MESSO NOTIFICATORE  
(Salvatore Franciosco)

- Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.  
 Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

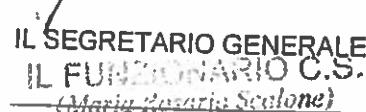
Ragusa, II

  
IL SEGRETARIO GENERALE

- Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.  
 Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione a controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/1, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, II

22 GIU. 2016

  
IL SEGRETARIO GENERALE  
IL FUNZIONARIO C.S.  
(Maria Rosaria Scalone)

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 22 GIU. 2016 al 07 LUG. 2016 senza opposizione/con opposizione

Ragusa, II

  
IL MESSO COMUNALE

**Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione**

Vista l'attestazione del messo comunale, certifico che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 22 GIU. 2016 è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 22 GIU. 2016 senza opposizione/con opposizione

Ragusa, II

  
IL SEGRETARIO GENERALE

**Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione**

Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

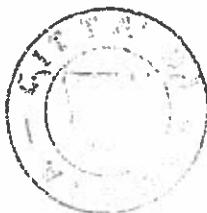
Ragusa, II

  
IL SEGRETARIO GENERALE

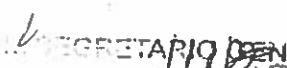
Per Copia conf.

22 GIU. 2016

Ragusa, II



RAGUSA

  
IL SEGRETARIO GENERALE  
IL FUNZIONARIO C.S.  
(Maria Rosaria Scalone)



## COMUNE DI RAGUSA

SETTORE II°

Prot n. 6805 / Sett. II° del 21/06/2016

### Proposta di Deliberazione per la Giunta Municipale

#### OGGETTO: REVISIONE DEL SISTEMA DI PESATURA DIRIGENZIALE PER LA RIDETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Il sottoscritto dott. Vito Vittorio Scalonna, Dirigente ad interim del Settore II, propone alla Giunta Municipale il seguente schema di deliberazione

### LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO che:

- il C.C.N.L. 23.12.1999 relativo alla Dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali prevede agli artt. 27 e 29 la determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato;
- la retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni dirigente e, pertanto, va determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:

- 1) alla collocazione della posizione nella struttura
- 2) alla complessità organizzativa
- 3) alle responsabilità gestionali interne ed esterne;

DATO ATTO che, con deliberazione di G.M. n. 538/2013, il comune di Ragusa ha adottato i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e di risultato, prevedendo – giusta delibera di G.M. n. 349/2015 – che la stessa “è definita dall’OIV ed è approvata dalla Giunta Municipale (...);

PRECISATO che l’Amministrazione, nell’ambito della propria autonomia organizzativa, e’ quindi chiamata a definire il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, finalizzato a garantire uno stretto rapporto tra retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato alle posizioni stesse;

RICORDATO che:

- con Deliberazione n. 1048/2011 e successive deliberazioni di modifiche ed integrazioni, esecutive, si e' disposta la modifica del modello organizzativo dell'Ente, assegnando uffici e servizi ai Dirigenti in servizio, al fine di garantire la più efficace gestione degli stessi e la puntuale realizzazione dei programmi dell'Amministrazione;
- a seguito delle predette Deliberazioni e' stato avviato un effettivo processo di riorganizzazione cui e' correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, secondo quanto previsto dall'art. 26, comma 3 del C.C.N.L. 23.12.1999;
- con delibera di G.M. n. 35/2015 e n. 102/2015, l'A.C. ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica;

**RILEVATO** che:

- le modifiche apportate alla struttura organizzativa hanno comportato una diversa valutazione dei fattori di cui agli artt. 27 e 29 del C.C.N.L. 23.12.1999 relativo alla Dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali;
- la retribuzione di posizione del dirigente rappresenta una specifica voce retributiva che si collega alla complessità organizzativa ed all'insieme delle responsabilità gestionali interne ed esterne che caratterizzano ogni funzione dirigenziale prevista dall'ordinamento dell'ente, come valutate sulla base dei criteri autonomamente adottati dall'ente stesso;
- è assolutamente necessario procedere ad una modifica dei fattori di valutazione per la pesatura della posizione dirigenziale ancorandoli a criteri oggettivi e non di natura discrezionali, facenti leva ad informazioni e dati rilevabili dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione dei servizi e delle attività dell'Ente, anche alla luce delle modifiche legislative di cui al D.lgs. n. 118/2011;
- sulla base della conferenza di servizio dei dirigenti, tenutasi in data 15 gennaio 2016, è emersa la necessità di garantire, anche con riguardo alla valutazione dei fattori di pesatura delle singole posizioni dirigenziali da parte dell'OIV, il principio del contraddittorio con la dirigenza anche al fine di fornire al predetto organismo tutte le informazioni necessarie per la pesatura;

**PRESO ATTO** dell'opportunità di procedere – anche per ragioni di equità - alla revisione del previgente sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, al fine di renderlo maggiormente idoneo alla valorizzazione delle posizioni modificate a seguito delle ragioni citate precedentemente;

**DATO ATTO**, quindi, della necessità di procedere ad una modifica e/o integrazione degli artt. 59, comma 2, 59 bis e 59 ter del ROUS previste nell'allegato "A" che fa parte integrante e sostanziale del presente atto il cui contenuto anche se non materialmente trascritto si intende integralmente riportato anche ai fini della cd. motivazione *per relationem*;

**ATTESO** che la definizione del nuovo sistema e' stata oggetto di informazione a tutti i Dirigenti nell'apposita riunione del 12 maggio 2016;

**RITENUTO** di dovere provvedere in merito;

**VISTA** la L.R. n.44/91;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge:

## DELIBERA

- 1) di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di modificare gli artt. 59, 59 bis e 59 ter del ROUS secondo quanto risultante dall'allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) di precisare, altresì, che il nuovo sistema di pesatura potrà subire successive variazioni che si dovessero rendere necessarie a seguito di intervenute modifiche organizzative con conseguenti modifiche al vigente assetto dirigenziale;
- 4) precisare che il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;
- 5) in sede di prima applicazione, per l'anno 2016, i dati richiesti dai diversi fattori per la pesatura delle posizioni dirigenziali faranno riferimento agli atti di programmazione economica – finanziaria del triennio 2015-2018;
- 6) di acquisire il parere dell'OIV;

## Parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sulla proposta di deliberazione in oggetto. Si attesta altresì, che la deliberazione:

[ ] comporta

[X] non comporta

Riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Ragusa, 21/6/2016

Il Dirigente

## Parere di Regolarità Contabile

Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, e per quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento di Contabilità, si esprime parere favorevole di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Accertamento n. CAP.

Prenotazione di impegno n. CAP.

Ragusa,

Il Dirigente del Servizio Finanziario

## Visto Contabile

Presa visione della proposta di deliberazione in oggetto.

Ragusa, 21/6/2016

Il Dirigente del Servizio Finanziario

## Parere di legittimità

Si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità.

Ragusa, 21/6/2016

Il Segretario Generale

Dott. Vito V. Scaglione



Motivazione dell'eventuale parere contrario:

[ ] Da dichiarare di immediata esecuzione

Allegati - Parte integrante:

Allegato "A" - Modifiche artt. 59 – comma 2-, 59 bis e 59 ter ROUS ;  
Scheda riassuntiva All. 2.

Ragusa,

Il Responsabile del Procedimento

Il Capo Settore

Visto l'Assessore al ramo

**ART. 59 ROUS**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Comma 1:** (omissis)

**Comma 2:** La graduazione delle funzioni, delle responsabilità e della pesatura delle posizioni dirigenziali è definita dall'OIV, sentiti i dirigenti, ed è approvata dalla Giunta Comunale entro la data del 31 dicembre dell'anno precedente, tenendo conto che il bilancio di previsione finanziario è riferito ad almeno un triennio (art. 162 Tuel) e che il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio e lo stesso individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi (art. 169 Tuel).

**Comma 3:** (omissis)

**Comma 4:** (omissis)

**ART. 59 BIS ROUS**  
**GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI AI FINI DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE. INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E DELLE FASCE.**

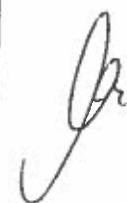
**Comma 1:** La determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato viene determinata in conformità a quanto previsto dagli artt. 27 e 29 del C.C.N.L. 23.12.1999 relativo alla dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali. In particolare, la retribuzione di posizione va definita con riferimento alle funzioni ed alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa e strutturale ricoperta da ogni dirigente; tale retribuzione e' quindi determinata sulla base di parametri riferiti rispettivamente:

- A) alla collocazione della posizione della Direzione nell'Ente e alla complessità organizzativa
- B) alla strategicità della Direzione
- C) alle responsabilità gestionali interne ed esterne
- D) alle responsabilità relative alle competenze professionali richieste

**Comma 2:** La valutazione delle posizioni ha per oggetto le attività, le competenze e le responsabilità richieste dalla struttura organizzativa (settore) oggetto dell'incarico dirigenziale. Non rientrano nella valutazione della posizione altri fattori di valutazione di carattere soggettivo connessi alle capacità, alle competenze o altri elementi di valutazione del ruolo dirigenziale collegati al dirigente pro tempore incaricato.

**Comma 3:** L'attribuzione delle retribuzioni di posizione va effettuata nell'ambito della complessiva disponibilità del Fondo accessorio della dirigenza. Le fasce retributive sono comprese tra il valore minimo della retribuzione di posizione pari ad € 11.533,00 annui ed il valore massimo pari a € 45.102,00 annui, valori definiti dal C.C.N.L. 03.08. 2010, precisando che i "valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali (...) possono essere modificati, in minus o in plus, solo a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni (RAL 115 - Aran). La retribuzione di posizione correlata a ciascuna fascia di pesatura, nell'ambito della complessiva disponibilità del Fondo accessorio della dirigenza – la quale potrà essere proporzionalmente ridotta sulla scorta della disponibilità per tale finalità sul fondo della dirigenza - e' definita come segue:

<b>Fasce di pesatura (min. – max)</b>	<b>Indennità di posizione correlata/anno</b>
Fino a 10 punti	€. 35.000,00
Da 11 punti a 15 punti	€. 38.000,00
Da 16 punti a 20 punti	€. 41.000,00
Da 21 punti in poi	€. 45.000,00



**Comma 4:** I fattori di valutazione per la pesatura della posizione - aventi carattere oggettivo - sono 4 (quattro) e fanno riferimento ad informazioni e dati rilevabili dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione dei servizi e delle attività dell'Ente. La scheda descrittiva dei fattori di pesatura con i relativi punteggi è riportata nell'allegato 1), il cui contenuto fa parte integrante e sostanziale del presente comma.

**Comma 5:** La pesatura deriverà dalla somma delle pesature dei fattori da parte dell'OIV, con un valore massimo complessivo pari a 18 punti. Al punteggio, attribuito dall'OIV, il Sindaco – tenuto conto della strategicità della posizione e del programma di mandato – può attribuire un punteggio che va da 1 a 3 punti. Il punteggio finale sarà costituito dalla sommatoria dei punteggi riportati secondo lo scheda allegata n. 2) il cui contenuto fa parte integrante e sostanziale del presente comma.

### ART. 59 TER ROUS

#### DETERMINAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

**Comma 1:** La retribuzione di risultato è finalizzata alla remunerazione della performance di ciascun Dirigente, nell'ambito del vigente sistema di valutazione della performance. L'ammontare della stessa viene fissata dal CCDI.

**Comma 2:** La valutazione della performance individuale dei dirigenti comporta la loro articolazione nelle seguenti tre fasce economiche di retribuzione di risultato:

A	B	C
E' costituita dal 60% del budget del fondo per la retribuzione di risultato	E' costituita dal 40% del budget del fondo per la retribuzione di risultato	E' costituita dal 0% del budget del fondo per la retribuzione di risultato

Il personale dirigente che consegne un punteggio inferiore o uguale a 50 punti sarà collocato nella fascia "C". Allo stesso non verrà corrisposta la retribuzione di risultato.

Il personale dirigente che consegne un punteggio superiore a 50 punti accede al sistema premiante e viene collocato all'interno di apposita graduatoria di merito.

Il 50% dei dirigenti – eventualmente arrotondato per difetto, qualora il numero dei dirigenti sia dispari – che avrà conseguito il punteggio complessivo più elevato verrà collocato nella fascia "A"<sup>1</sup>. Il restante 50% - eventualmente arrotondato per eccesso, qualora il numero dei dirigenti sia dispari - verrà collocato nella fascia "B".

Nessun dirigente potrà ottenere stesso punteggio.

**Comma 3:** Per gli eventuali ed ulteriori incarichi *ad interim*, di uno o più Settori dell'Ente, attribuiti al Dirigente oltre a quello per il quale è assegnato ordinariamente l'incarico dirigenziale, è riconosciuta allo stesso la retribuzione di risultato corrispondente alla posizione dirigenziale vacante sulla quale è stato attribuito l'incarico *ad interim*. Tale retribuzione si somma a quella spettante per l'incarico già svolto. La valutazione della *performance* per gli incarichi dirigenziali *ad interim* avviene con le stesse modalità seguite per gli incarichi ordinari.

<sup>1</sup> A ciascun dirigente, appartenente alla fascia "A" verrà corrisposta un'indennità di risultato pari al punteggio ottenuto nella valutazione della performance diviso la sommatoria dei punteggi ottenuti dai dirigenti collocatesi nella stessa fascia moltiplicato per il 60% secondo la seguente formula:

punteggio ottenuto nella valutazione della performance

X = \_\_\_\_\_ x 60% budget  
Somma punteggi valutazione performance dirigenti fascia "A"



## DESCRIZIONE DEI FATTORI DI PESATURA DELLA POSIZIONE

### Il fattore di pesatura A “Collocazione della Direzione nell’ Ente e complessità organizzativa”,(max 6 punti)

Tale fattore è articolato in 3 sottofattori così definiti :

- A1) Numero medio di dipendenti assegnati alla Direzione;
- A2) Numero servizi assegnati alla Direzione.
- A3) Dato consuntivo delle spese correnti gestite da ciascuna Direzione.

Il sottofattore A1) – per il quale è previsto un punteggio massimo a 2 – identifica la complessità organizzativa derivante dalla dotazione delle risorse umane in servizio assegnate alla Direzione. Ai fini della pesatura, si procede al calcolo della media matematica delle risorse umane dell’Ente ed, in particolare, si prende atto del numero complessivo dei dipendenti dividendolo per il numero dei settori. La media matematica ottenuta va, poi, raffrontata con il numero di dipendenti assegnato a ciascun settore. Il punteggio spettante a ciascun settore sarà determinato in termini proporzionali.

Il sottofattore A2) – per il quale è previsto un punteggio massimo a 2 – identifica la complessità organizzativa derivante dai servizi assegnati alla Direzione. Ai fini della pesatura, si procederà al calcolo della media matematica dei settori del comune di Ragusa. In particolare, la somma complessiva dei servizi ottenuta dovrà essere divisa per il numero dei settori dell’Ente. La media matematica ottenuta, verrà raffrontata con il numero di servizi assegnati a ciascun settore. Il punteggio spettante a ciascun settore sarà determinato in termini proporzionali.

Il sottofattore A3) – per il quale è previsto un punteggio massimo a 2 – identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dal budget di spesa corrente assegnato e gestito, escludendo il budget relativo alla gestione del personale, rilevabile dall’ultimo rendiconto di gestione approvato. In particolare, la somma complessiva della spesa corrente dell’Ente dovrà essere divisa per il numero dei settori. La media matematica ottenuta dovrà essere raffrontata con le somme di spesa corrente assegnate a ciascun settore. Il punteggio spettante a ciascun settore sarà determinato in termini proporzionali.

### Il fattore di pesatura B “Strategicità della Direzione”,(max 6 punti).

Tale fattore mira a valorizzare l’incidenza strategica della Direzione rispetto al programma e alle priorità della Amministrazione, facenti leva sui dati che emergono dal DUP e dal PEG. L’attribuzione del punteggio fa leva sul contenuto degli atti di programmazione economico – finanziaria triennale approvati. Lo stesso è articolato tenendo conto che i valori assegnati a questo fattore sono i seguenti:

- Valore 2, corrisponde a valutazione **ORDINARIA**: quando la Direzione deve svolgere la propria funzione sostanzialmente ordinaria e non è richiesta per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d’interesse preminente per l’Amministrazione nel periodo considerato.
- Valore 4, corrisponde a valutazione **SIGNIFICATIVA**: quando la Direzione deve svolgere la propria funzione per la realizzazione di politiche e strategie specifiche d’interesse preminente per l’Amministrazione
- Valore 6, corrisponde a valutazione **ELEVATA**: quando la Direzione deve svolgere la propria funzione per la realizzazione di politiche e strategie d’interesse elevato per l’Amministrazione.



**Il fattore di pesatura C “ Responsabilità gestionali interne ed esterne”(max 6 punti).**

Tale fattore è finalizzato a valorizzare l'assunzione in capo alla Direzione di eventuali responsabilità aggiuntive rispetto a quelle ordinarie.

Il fattore C è stato articolato in 3 sottofattori così definiti :

- C1) attribuzione incarichi aggiuntivi assegnati alla Direzione;
- C2) attribuzione alla Direzione della responsabilità di particolari rapporti con Enti ed Istituzioni esterni;
- C3) attività strategica e/o di natura giuridica – legale.

Il sottofattore C1)– per il quale è previsto un punteggio massimo a 2 –identifica l'attribuzione alla Direzione e di conseguenza al suo Dirigente di incarichi extra rispetto alle funzioni ordinarie;

Il sottofattore C2)– per il quale è previsto un punteggio massimo a 2 –identifica l'attribuzione alla Direzione della responsabilità relativa a rapporti che ciascuna Direzione instaura nello svolgimento delle proprie funzione con Enti ed Istituzioni esterni.

Il sottofattore C3)– per il quale è previsto un punteggio massimo a 2 –identifica l'attività strategica e/o di natura giuridica – legale che indirizzano e influenzano sia preventivamente che nel corso dell'azione e del procedimento amministrativo, in maniera determinante, l'attività dell'Ente.

**Il fattore di pesatura D “Complessità delle competenze professionali richieste” (max 3 punti).**

Tale fattore è finalizzato a valorizzare l'assunzione in capo alla Direzione di complessità di competenze professionali.

Il fattore D è stato articolato in 3 sottofattori così definiti:

- D1) competenze specialistiche;
- D2) competenze manageriali;
- D3) competenze ordinarie.

Il sottofattore D1)– per il quale è previsto un punteggio massimo a 3 –identifica che la posizione dirigenziale ricoperta richiede necessariamente competenze specialistiche;

Il sottofattore D2)– per il quale è previsto un punteggio massimo a 2 - identifica che la posizione dirigenziale ricoperta richiede necessariamente competenze manageriali;

Il sottofattore D3)– per il quale è previsto un punteggio massimo a 1 –identifica che la posizione dirigenziale ricoperta richiede competenze dirigenziali ordinarie.

La pesatura finale deriverà dalla somma delle pesature rispettivamente assegnate ai fattori A , B, C e D per ciascuna posizione, con un valore massimo complessivo pari a 18 punti secondo lo schema allegato n. 2.

**Al punteggio, attribuito dall'OIV, il Sindaco – tenuto conto della strategicità della posizione e del programma di mandato – può attribuire un punteggio che va da 1 a 3 punti.**



COMUNE DI RAGUSA  
SCHEDA RIASSUNTIVA DI VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

DIREZIONE:

	CRITERI GENERALI	DESCRITTORI E CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTI	PARZIALI	VALUTAZIONE OTTENUTA
A	COLLOCAMENTO E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	1 - dipendenti assegnati	Max 6 punti		
		2 - servizi assegnati			
		3 - spese correnti gestite			
B	STRATEGICITÀ DELLA DIREZIONE	▪ ordinaria	Max 6 punti		
		▪ significativa			
		▪ elevata			
C	RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE	1 - incarichi aggiuntivi assegnati alla direzione	Max 6 punti		
		2 - rapporti con Enti ed Istituzioni esterni			
		3 - attività strategica e/o di natura giuridica - legale			
D	COMPLESSITÀ COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE	1 - competenze specialistiche	Max 3 punti		
		2 - competenze manageriali			
		3 - competenze ordinarie			
TOTALE					

Ragusa, .....

O.I.V.

	SINDACO	Strategicità posizione rispetto programma di mandato	Max 3 punti		
--	---------	--	-------------	--	--

Il Sindaco

TOTALE PUNTEGGIO: FATTORE A)+(B)+(C)+(D)

LIVELLO DI ASSEGNAZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

*[Signature]*