

Direzione: SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Area:

DETERMINAZIONE *(con firma digitale)*

N. A00216 del 14/03/2022

Proposta n. 456 del 14/03/2022

Oggetto:

Istituzione delle sezioni nell'ambito delle aree del servizio "Amministrativo". Approvazione delle schede di graduazione delle posizioni organizzative connesse alle stesse.

Proponente:

| | | |
|-------------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Estensore | CHIUSOLO GIANLUCA | _____ <i>firma elettronica</i> _____ |
| Responsabile del procedimento | PEZONE FABIO | _____ <i>firma elettronica</i> _____ |
| Responsabile dell' Area | | _____ |
| Direttore | PEZONE FABIO | _____ <i>firma digitale</i> _____ |

Firma di Concerto

Il Direttore

Vista la legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1 (Nuovo statuto della Regione Lazio) e successive modifiche;

Vista la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza e al personale regionale) e successive modifiche;

Visto il Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3, e successive modifiche e, in particolare, gli articoli 15 e 16 che definiscono, nell'ambito del sistema organizzativo del Consiglio regionale, le sezioni, quali articolazioni organizzative a responsabilità non dirigenziale e i criteri per l'istituzione delle stesse;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio regionale del Lazio 28 febbraio 2022, n. 10, con il quale previa deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 febbraio 2022, n. 22, è stato conferito l'incarico di Direttore del servizio "Amministrativo" al dott. Fabio Pezone;

Visto la determinazione 9 febbraio 2022, n. A00138 (Istituzione delle aree presso il Consiglio regionale del Lazio. Revoca della determinazione 2 settembre 2021, n. 107);

Vista la determinazione 5 marzo 2019, n. 178 (Approvazione del <<Disciplinare dell'area delle posizioni organizzative presso il Consiglio regionale del Lazio>>. Revoca della determinazione 10 ottobre 2016, n. 677);

Preso atto che, a seguito di quanto concordato nel corso della conferenza di servizi interna, tenutasi in data 9 marzo 2022 sull'argomento in discorso, la Segretaria generale ha attribuito al servizio "Amministrativo", sulla base delle risorse finanziarie disponibili, lo specifico budget per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative preposte alla responsabilità delle sezioni;

Ritenuto di procedere all'istituzione delle sezioni nell'ambito delle aree del servizio "Amministrativo" e di attribuire a ciascuna di esse le competenze indicate nell'allegato 1 alla presente determinazione;

Ritenuto, altresì, di procedere nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili, all'approvazione delle schede di graduazione delle posizioni organizzative connesse alle predette sezioni;

Ritenuto che le attuali posizioni organizzative debbano continuare a garantire lo svolgimento delle proprie funzioni, al fine di assicurare, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'azione amministrativa, la piena funzionalità delle aree, fino al conferimento dei nuovi incarichi e comunque non oltre il 31 marzo 2022;

DETERMINA

1. di istituire, con riferimento alle aree del servizio "Amministrativo", le seguenti sezioni:
 - a) nell'ambito dell'area "Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari":
 - 1) "Programmazione, impegni ed accertamenti di bilancio, Piani finanziari di attuazione della spesa e contabilità fiscale";
 - 2) "Bilancio, Rendiconto e monitoraggio della spesa, Analisi effetti finanziari delle proposte di legge di iniziativa consiliare";
 - 3) "Mandati di pagamento e gestione Siope";
 - b) nell'ambito dell'area "Cerimoniale, Eventi e Contributi":
 - 1) "Procedure di concessione dei contributi";
 - 2) "Rappresentanza, Gestione eventi";
 - c) nell'ambito dell'area "Gestione del personale, Procedimenti disciplinari":
 - 1) "Procedimenti disciplinari e supporto giuridico";
 - 2) "Gestione spettanze, Aspettative, Malattia";
 - 3) "Contratti, Comandi, Badge e TFR";
 - 4) "Gestione presenze e assenze dal servizio, Fascicoli del personale";
 - 5) "Salario accessorio, Controllo spesa del personale, Supporto contenziosi";
 - 6) "Gestione stipendi";
 - 7) "Indennità, Rimborsi, Incarichi esterni";
 - d) nell'ambito dell'area "Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane":
 - 1) "Sviluppo di carriera";
 - 2) "Gestione del ruolo";
 - 3) "Formazione, Tirocini, Diritto allo studio";
 - e) nell'ambito dell'area "Welfare aziendale e servizi al personale, Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro":

- 1) "Welfare aziendale e servizi al personale";
 - 2) "Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro";
2. di attribuire a ciascuna sezione di cui al punto 1. le competenze indicate nell'allegato 1 alla presente determinazione;
 3. di approvare le schede di graduazione delle posizioni organizzative connesse alle relative sezioni, di cui agli allegati 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 e 18;
 4. di stabilire che, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, le attuali posizioni organizzative continuano a garantire lo svolgimento delle proprie funzioni, al fine di assicurare, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'azione amministrativa, la piena funzionalità delle aree, e comunque non oltre il 31 marzo 2022;
 5. di trasmettere la presente determinazione alle strutture competenti per i relativi adempimenti di competenza;
 6. di pubblicare il presente provvedimento nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Provvedimenti", pagina "Provvedimenti dirigenziali" del sito internet del Consiglio regionale, nonché sull'intranet del Consiglio regionale.

Dott. Fabio Pezone

Declaratoria delle competenze delle sezioni istituite nell'ambito del Servizio "Amministrativo"

| | | |
|--|---|--|
| <p>Area "Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari"</p> | <p><i>Programmazione, impegni ed accertamenti di bilancio, Piani finanziari di attuazione della spesa e contabilità fiscale</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) Cura gli atti relativi alla programmazione di bilancio in raccordo con gli atti di programmazione generale e con il programma per l'acquisizione di lavori, forniture e servizi; 2) Cura le attività e i procedimenti connessi alla gestione degli impegni di spesa a carico dei singoli capitoli di bilancio sia in conto competenza che in conto residui, previo controllo contabile della corretta imputazione ai capitoli stessi e della relativa copertura finanziaria; 3) Provvede alla verifica dell'esigibilità della spesa con il relativo cronoprogramma di spesa in linea con i programmi per l'acquisizione di lavori, forniture e servizi nel rispetto del principio contabile generale della competenza finanziaria potenziata previsto dal d.lgs. 118/2011; 4) Verifica la legittimità amministrativo-contabile degli atti di spesa e la regolarità della documentazione, accertando che le risorse disponibili siano usate secondo la destinazione prevista dalle norme specifiche e rispettando le vigenti disposizioni; 5) Cura le attività e i procedimenti connessi alla regolarizzazione, nell'ambito dell'ordinativo informatico del Consiglio regionale, delle entrate e delle uscite; 6) Verifica la regolarità dei provvisori di entrata e di uscita emessi dal Tesoriere con il titolo giuridico vantato dall'ente; 7) Ricontra con periodicità i versamenti dei gruppi consiliari, oggetto di regolarizzazione dei rendiconti, segnalando gli incassi a tale titolo alla struttura di riferimento; 8) Cura il riscontro e la vigilanza sui servizi di Tesoreria e contabilità generale di cassa; 9) Provvede alla verifica sulla regolarità fiscale, quali il controllo e la corretta applicazione dell'IVA e delle ritenute di legge riferite ai collaboratori esterni e della verifica della predisposizione degli atti per l'emissione dei mandati di pagamento, previo controllo della regolarità delle ordinanze di liquidazione e pagamento e registrazione, sul sistema |
|--|---|--|

Allegato 1

| | | |
|--|--|---|
| <p>Area “Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari”</p> | | <p>di fatturazione elettronica;</p> <p>10) Cura gli adempimenti connessi ai versamenti mensili delle ritenute fiscali e previdenziali, al rilascio delle certificazioni fiscali, alle dichiarazioni IRAP ed IVA ed all’invio alla Regione per gli adempimenti fiscali e previdenziali;</p> <p>11) Cura gli adempimenti legati alla dematerializzazione e informatizzazione dei documenti con responsabilità sull’archiviazione e gestione della stessa, anche in funzione della informatizzazione, dedicando il necessario supporto alla consultazione dei mandati di pagamento e della relativa documentazione allegata;</p> <p>12) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Bilancio, Rendiconto e monitoraggio della spesa, Analisi effetti finanziari delle proposte di legge di iniziativa consiliare</i></p> | <p>1) Provvede agli adempimenti necessari all'elaborazione del bilancio annuale e pluriennale regionale nelle rispettive fasi di proposta e di definizione conclusiva della manovra: predisposizione della proposta di deliberazione dell’Ufficio di presidenza per l'approvazione del bilancio, elaborazione degli schemi di bilancio e la trasmissione dei dati contabili del bilancio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDA);</p> <p>2) Provvede agli adempimenti necessari all'elaborazione e gestione di tutti gli atti di variazione di bilancio;</p> <p>3) Cura la verifica preventiva delle proposte di atti concernenti la gestione del bilancio al fine di garantire il rispetto dell’equilibrio di bilancio nonché i vincoli di spesa derivanti dalla normativa europea e statale;</p> <p>4) Predisporre il rendiconto consuntivo della Regione composto dal conto del bilancio, dal conto economico e dallo stato patrimoniale;</p> <p>5) Cura il riaccertamento dei residui attivi e passivi;</p> <p>6) Cura la tenuta della contabilità economico-patrimoniale in collaborazione con la competente struttura alla gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare;</p> <p>7) Cura la trasmissione dei dati contabili del rendiconto alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);</p> <p>8) Cura la riconciliazione delle reciproche posizioni creditorie e debitorie con la Regione e</p> |

Allegato 1

| | | |
|--|---|---|
| <p>Area “Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari”</p> | <p><i>Mandati di pagamento e gestione Siope</i></p> | <p>gli Enti strumentali del Consiglio;</p> <p>9) Effettua il monitoraggio e la verifica della gestione dei capitoli di spesa, segnalando al dirigente, attraverso la redazione di dettagliati prospetti, la situazione finanziaria dei capitoli di spesa per i necessari provvedimenti di integrazione della stessa;</p> <p>10) Cura il controllo di regolarità contabile sulle deliberazioni dell’Ufficio di presidenza che comportano oneri finanziari sul bilancio del Consiglio regionale;</p> <p>11) Effettua il controllo amministrativo-contabile dei rendiconti economici e predispone gli atti per l’approvazione della parifica del conto giudiziale;</p> <p>12) Cura la valutazione di primo impatto finanziario delle disposizioni previste nelle proposte di legge di iniziativa consiliare e provvede alla redazione della “Relazione sugli effetti finanziari” di cui all’art. 39, comma 5, l.r. 11/2020 (Legge di contabilità regionale);</p> <p>13) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | | <p>1) Cura le attività dei procedimenti relativi all’emissione dei mandati di pagamento e delle reversali di incasso, previa verifica della regolarità degli adempimenti previsti (richiesta verifica Agenzia Riscossione Entrate, Durc, Cig, ecc.), nonché ai connessi adempimenti di natura fiscale e tributaria, ivi compresa la verifica della regolarità del fascicolo dei mandati e l’inserimento dei dati nel sistema contabile finanziario SIRIPA;</p> <p>2) Gestisce il sistema di flusso relativo all’ordinativo informatico e cura i rapporti con la Tesoreria per lo scambio dei flussi telematici relativi agli ordinativi, ai mandati e alle reversali;</p> <p>3) Provvede alla richiesta al Tesoriere, con cadenza prevista dalla legge, in ordine alla situazione per la verifica di cassa da parte del Collegio dei revisori dei conti, nonché alla situazione della giacenza di cassa ed il conto del Tesoriere;</p> <p>4) Gestisce gli adempimenti relativi ai pignoramenti presso terzi quando il Consiglio regionale è terzo pignorato e cura i rapporti con la Tesoreria per lo svincolo delle somme;</p> <p>5) Cura le richieste alla Giunta regionale per il trasferimento dei fondi destinati al Consiglio</p> |

Allegato 1

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>regionale;</p> <p>6) Predisporre, ai fini della regolarità contabile, le movimentazioni mandati/reversali relative ai rendiconti economici;</p> <p>7) Cura la gestione della procedura SIOPE+, verificando gli ordinativi mandati/reversali da trasmettere al Tesoriere per il tramite dell'infrastruttura denominata SIOPE+ e nel rispetto delle regole di colloquio definite da MEF, Banca d'Italia ed AgID;</p> <p>8) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| <p>Area “Cerimoniale, Eventi e Contributi”</p> | <p><i>Procedure di concessione dei contributi</i></p> | <p>1) Provvede alle attività e alle procedure inerenti all'espletamento degli adempimenti previsti dalla vigente normativa in materia di contributi, partecipazioni e sussidi, conseguenti all'assegnazione dei contributi da parte dell'Ufficio di presidenza, anche attraverso avvisi o bandi, nonché di quelli a sostegno della promozione della conoscenza delle politiche europee, della cittadinanza e dell'integrazione europea, ai sensi della L. R. 9/2017, provvedendo ad ogni adempimento connesso;</p> <p>2) Cura gli adempimenti connessi all'elaborazione e all'organizzazione di azioni informative volte ad offrire assistenza tecnica in favore dei soggetti destinatari dei contributi;</p> <p>3) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Rappresentanza, Gestione eventi</i></p> | <p>1) Cura le attività e i procedimenti relativi alla concessione dei patrocini, dei doni di rappresentanza e all'erogazione di quote di partecipazione alle iniziative volte alla promozione dell'immagine del Consiglio regionale, provvedendo ad ogni adempimento connesso e cura la gestione del magazzino dei doni di rappresentanza;</p> <p>2) Fornisce assistenza al dirigente, al Presidente del Consiglio regionale, ai componenti dell'Ufficio di presidenza e ai consiglieri, con particolare riguardo alla rappresentanza e alle missioni a carattere istituzionale;</p> <p>3) Provvede all'organizzazione di eventi e manifestazioni, curando, nell'ambito di tale attività, i rapporti con enti e soggetti interessati, nonché la loro accoglienza presso le sedi</p> |

Allegato 1

| | | |
|---|---|---|
| Area “Cerimoniale, Eventi e Contributi” | | consiliari; 4) Provvede alle attività di organizzazione relative all'accoglienza delle delegazioni e delle rappresentanze istituzionali nazionali, dell'Unione europea ed internazionali; 5) Provvede alla gestione delle procedure amministrative e contabili relative alle iniziative di promozione delle finalità del Consiglio regionale e di rappresentanza del medesimo, deliberate dall'Ufficio di presidenza; 6) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza. |
| Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari” | <i>Procedimenti disciplinari e supporto giuridico</i> | 1) Cura la ricerca e lo studio della normativa e delle prassi vigenti nelle materie di competenza dell'ufficio dell'area; 2) Cura l'applicazione della normativa in materia di misure sospensive cautelari di competenza e, anche in collaborazione con l'area “Legale e contenzioso, Consulenza giuridica, Centro studi, Biblioteca”, l'esecuzione delle sentenze aventi rilevanza disciplinare passate in giudicato; 3) Supporta il dirigente dell'area nell'istruttoria degli atti relativi ai procedimenti disciplinari per le sanzioni di maggiori gravità e nel fornire consulenza ai responsabili delle strutture del Consiglio regionale in relazione ai procedimenti disciplinari per le sanzioni di minore gravità; 4) Cura il monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti del Consiglio regionale; 5) Cura il raccordo con l'area “Legale e contenzioso, Consulenza giuridica, Centro studi, Biblioteca” nelle materie di competenza dell'area; 6) Cura l'istruttoria per l'adozione degli atti relativi alla gestione giuridica del personale di competenza del direttore del servizio; 7) Formula al dirigente dell'area, in collaborazione con la sezione “Salario accessorio, Controllo spesa del personale, Supporto contenziosi”, proposte concernenti gli aspetti giuridici del personale nelle materie oggetto di accordo sindacale; 8) Provvede, per la parte giuridica, all'applicazione dei contratti collettivi di lavoro |

Allegato 1

| | | |
|--|---|---|
| <p>Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”</p> | | <p>nazionali e decentrati integrativi;</p> <p>9) Supporta il dirigente dell’area nel fornire la collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle materie di competenza;</p> <p>10) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Gestione spettanze, Aspettative, Malattia</i></p> | <p>1) Cura le attività e i procedimenti connessi al riconoscimento degli istituti di presenza e assenza dal servizio, ferie, congedi e aspettative, fruiti a qualsiasi titolo, assicurando la corretta applicazione degli istituti normativi di riferimento;</p> <p>2) Provvede alla creazione di tutte le spettanze e alla gestione delle relative problematiche sul sistema NoiPA del personale del Consiglio, ivi compreso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, in posizione di comando, distacco e trasferimento temporaneo, al fine di assicurare la corretta fruizione degli istituti di presenza e assenza dal servizio, congedi e aspettative;</p> <p>3) Provvede alla gestione amministrativa delle assenze per malattia e delle relative richieste di visita fiscale, raccordandosi con l’INPS per l’estrazione dei certificati medici e per la verifica delle visite fiscali inviate d’ufficio, ed ogni adempimento connesso;</p> <p>4) Cura i rapporti con la Commissione medica per la verifica della pensione di inabilità;</p> <p>5) Provvede al caricamento sui sistemi informatici di gestione del personale delle assenze per aspettativa a qualsiasi titolo fruita e al relativo proporzionamento delle spettanze;</p> <p>6) Provvede all’implementazione delle banche dati informatiche presenti su PerlaPA relativamente alle assenze ex L. 104/92, per incarico sindacale e per incarico pubblico;</p> <p>7) Cura gli adempimenti per la costituzione del Consiglio del personale e assicura l’assistenza necessaria per il suo funzionamento;</p> <p>8) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Contratti, Comandi, Badge e TFR</i></p> | <p>1) Cura le attività e i procedimenti connessi alla formalizzazione del rapporto di lavoro del personale, ivi compreso quello delle strutture di diretta collaborazione;</p> <p>2) Gestisce il registro dei contratti e la raccolta generale degli stessi;</p> |

Allegato 1

| | | |
|--|---------------|--|
| <p>Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”</p> | <p>Copied</p> | <ol style="list-style-type: none">3) Cura, per quanto di competenza, l’inserimento dei dati del personale neoassunto sui sistemi informatici;4) Cura gli adempimenti relativi alla profilazione del personale sui sistemi informatici di gestione delle presenze, ivi comprese le relative attività di aggiornamento e chiusura;5) Cura l’attività relativa al rilascio del badge a tutto il personale neoassunto, ivi compreso quello in posizione di comando e trasferimento temporaneo, nonché ogni adempimento connesso;6) Cura l’attività relativa al primo accesso al portale NoiPA di tutto il personale neoassunto, ivi compreso quello in posizione di comando e trasferimento temporaneo, nonché ogni adempimento connesso;7) Provvede agli adempimenti relativi alle comunicazioni sul portale Bussola;8) Fornisce assistenza al personale in materia di trattamento di fine rapporto e si rapporta con l’INPS per tutti gli adempimenti connessi all’erogazione dello stesso;9) Cura le attività e i procedimenti connessi alla gestione giuridica degli istituti del comando, distacco e trasferimento temporaneo, ivi compresi la tenuta e l’aggiornamento dei relativi scadenziari;10) Cura le attività e i procedimenti connessi alla trasformazione del rapporto di lavoro (part-time);11) Cura le attività e i procedimenti connessi al conferimento degli incarichi di responsabile di segreteria delle strutture di diretta collaborazione;12) Provvede agli adempimenti relativi al rilascio delle dichiarazioni rese ai sensi del d.lgs. 39/2013 dal personale titolare di incarichi dirigenziali;13) Provvede agli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza, in particolare: elenco del personale non a tempo indeterminato, dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità all’atto di conferimento e annuali, dichiarazioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;14) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di |
|--|---------------|--|

Allegato 1

| | | |
|--|---|--|
| <p>Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”</p> | <p><i>Gestione presenze e assenze dal servizio, Fascicoli del personale</i></p> | <p>appartenenza.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Cura le attività connesse alla gestione e all’implementazione sul sistema informatico NoiPa dei giustificativi delle presenze e delle assenze fruita a qualsiasi titolo dal personale in servizio presso il Consiglio, nonché quelle connesse alla gestione delle relative anomalie; 2) Cura le attività connesse alla gestione delle timbrature del personale, anche di quello fuori sede, ivi comprese quelle effettuate mediante badge provvisorio; 3) Cura sui sistemi informatici gli adempimenti relativi alla gestione dei validatori delle assenze e alle variazioni dei moduli orari dei dipendenti; 4) Cura il monitoraggio e la gestione delle anomalie presenti sul cartellino mensile, attraverso il sistema NoiPA; 5) Cura l’elaborazione sul sistema informatico NoiPA dei dati propedeutici all’elaborazione dei flussi mensili delle presenze/assenze ed ogni adempimento connesso; 6) Provvede, in raccordo con le competenti strutture della Giunta regionale, all’elaborazione dei dati relativi alle assenze per sciopero; 7) Predispone, ove richiesto, i tabulati relativi alle assenze del personale; 8) Provvede all’elaborazione trimestrale dei tassi di assenza del personale e ai relativi obblighi di pubblicità e trasparenza; 9) Gestisce l’archivio del personale, curandone ogni adempimento connesso, ivi compresi quelli in materia di accesso al fascicolo personale; 10) Cura il rilascio delle attestazioni e dei certificati attinenti allo stato di servizio del personale in servizio nonché di quello dimesso; 11) Cura gli adempimenti in tema di accesso agli atti compresi gli adempimenti relativi all’accesso civico; 12) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza. |
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1) Formula al dirigente dell’area, in collaborazione con la sezione “Procedimenti disciplinari e supporto giuridico”, proposte concernenti gli aspetti economici del |

Allegato 1

| | | |
|---|--|--|
| Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari” | <i>Salario accessorio, Controllo spesa del personale, Supporto contenziosi</i> | <p>personale nelle materie oggetto di accordo sindacale;</p> <ol style="list-style-type: none">2) Coadiuvava il dirigente del servizio nell’attività di predisposizione degli accordi economici da proporre in fase di contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché del piano triennale del fabbisogno del personale;3) Cura, in collaborazione con la struttura competente in materia di bilancio, l’elaborazione del conto annuale, relativamente alle tabelle riguardanti la contrattazione decentrata integrativa;4) Cura, in collaborazione con le competenti strutture della Giunta regionale, gli adempimenti afferenti alla programmazione ed al controllo di gestione in materia di personale con particolare riferimento ai limiti di spesa pubblica ed il relativo monitoraggio;5) Cura gli adempimenti afferenti alla quantificazione delle indennità accessorie scaturenti dalla contrattazione decentrata;6) Provvede al raccordo con i soggetti gestori dei sistemi informatici di gestione del personale;7) Provvede, in collaborazione con le competenti strutture della Giunta regionale, al controllo sulla regolarità amministrativa e contabile degli atti rilevanti relativi al personale, nonché alla programmazione delle spese di personale e al relativo monitoraggio;8) Fornisce assistenza alla competente struttura in materia di contenzioso per gli aspetti economici;9) Elabora i dati retributivi necessari per l’apertura delle pratiche di infortunio, in raccordo con la sezione responsabile dei rapporti con l’INAIL;10) Provvede agli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza, in particolare: oneri complessivi a carico della finanza pubblica, dirigenti complessivi a carico della finanza pubblica, costo dirigenza, costo complessivo del personale a tempo indeterminato; costo trimestrale del personale a tempo non indeterminato, costo complessivo del personale a tempo non indeterminato, proposta di riparto dei fondi per la retribuzione del salario |
|---|--|--|

Allegato 1

| | | |
|--|---------------------------------|--|
| <p>Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”</p> | | <p>accessorio del personale dirigente e del comparto, conto annuale, fondi, ammontare complessivo dei premi, dati relativi ai premi, costi contabilizzati;</p> <p>11) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Gestione stipendi</i></p> | <p>1) Cura le attività e i procedimenti connessi all’elaborazione e alla gestione del trattamento economico sia fisso che accessorio di tutto il personale dipendente, ad eccezione del personale in posizione di comando, in ordine al complesso degli elementi retributivi, contributivi e fiscali;</p> <p>2) Opera sul sistema informatico NoiPa e cura la registrazione delle elaborazioni stipendiali e ogni altro aspetto inerente alla gestione stipendiale del personale, ad eccezione del personale in posizione di comando, ivi compresi i relativi controlli e monitoraggi;</p> <p>3) Cura per tutto il personale, ad eccezione del personale in posizione di comando, l’implementazione di tutte le modifiche inerenti alle variazioni giuridiche del rapporto di lavoro con impatto economico e la registrazione di tutte le variazioni mensili, ivi comprese le indennità accessorie derivanti dalle stesse variazioni;</p> <p>4) Cura le diverse fasi procedurali relative ai recuperi economici extragiudiziali per il personale cessato, ad eccezione del personale in posizione di comando, in ordine alla elaborazione della richiesta del recupero, agli eventuali solleciti, alla messa in mora in caso di mancato riscontro, fino alla successiva trasmissione agli uffici competenti per le vie giudiziali;</p> <p>5) Cura l’elaborazione dei calcoli inerenti al recupero di eventuali somme indebitamente corrisposte, per tutto il personale; laddove necessario, opera le opportune modifiche, conseguenti a tali recuperi economici, alle rispettive Certificazioni uniche;</p> <p>6) Cura l’istruttoria e la predisposizione dei calcoli nonché la relativa implementazione sul sistema informatico NoiPA del pagamento della Performance individuale e collettiva, dei premi di produttività per i dipendenti di ruolo, delle indennità di risultato per il personale dirigenziale e per i titolari di posizione organizzativa;</p> <p>7) Opera monitoraggi periodici e controlli a campione mensili sui cedolini emessi e sulle</p> |

Allegato 1

| | | |
|--|--|--|
| <p>Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”</p> | | <p>variazioni effettuate, di cui cura l’archiviazione digitale e cartacea;</p> <p>8) Si rapporta con la Giunta per il rilascio delle certificazioni stipendiali e fiscali;</p> <p>9) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Indennità, Rimborsi, Incarichi esterni</i></p> | <p>1) Cura la gestione ed il controllo, relativamente a tutto il personale dipendente, delle indennità di reperibilità, di disagio, dei centralinisti e degli straordinari; verifica altresì la corretta corrispondenza economica degli istituti contrattuali derivanti da aspettative, permessi, malattie, assenze e provvede all’implementazione economica dei dati, ove previsto dalla normativa vigente;</p> <p>2) Cura la gestione e il controllo delle iscrizioni a dopo lavoro e sindacato caricati a sistema e fornisce assistenza in materia di trattenute stipendiali extra-erariali, curandone gli adempimenti in collaborazione con la Giunta regionale;</p> <p>3) Si occupa della gestione dell’istituto delle missioni ed ogni adempimento ad esso connesso, ivi compresa la trasmissione alla sezione “Gestione presenze e assenze dal servizio, Fascicoli del personale” della documentazione necessaria per il caricamento dell’istituto sui sistemi informatici di gestione delle presenze;</p> <p>4) Cura l’elaborazione e l’invio sui sistemi informatici dei flussi mensili da presenze a stipendi;</p> <p>5) Coadiuvava il dirigente nell’attività di elaborazione dei dati di competenza della struttura per la predisposizione del conto annuale, ad esclusione delle tabelle riguardanti la contrattazione integrativa;</p> <p>6) Cura le attività e i procedimenti connessi alla gestione economica dei comandati sul sistema di gestione degli stipendi;</p> <p>7) Cura, in collaborazione con la struttura competente in materia di trattamento economico della Giunta regionale, gli adempimenti afferenti ai previsionali di spesa e il monitoraggio della spesa sostenuta per il personale comandato. Provvede all’istruttoria relativa alla quantificazione degli impegni di spesa per le nuove richieste di personale comandato e verifica la corretta corrispondenza delle richieste di rimborso degli enti di</p> |

Allegato 1

| | | |
|--|---|--|
| | <p style="text-align: center;"><i>Copie</i></p> | <p>appartenenza per il personale comandato assunto;</p> <p>8) Cura le diverse fasi procedurali relative ai recuperi economici extragiudiziali per il personale in posizione di comando in ordine all’elaborazione della richiesta di recupero, agli eventuali solleciti, alla messa in mora in caso di mancato riscontro, fino alla successiva trasmissione agli uffici competenti per le vie giudiziali;</p> <p>9) Provvede all’implementazione sui sistemi informatici, relativamente al personale in posizione di comando, delle indennità accessorie, curandone il relativo monitoraggio;</p> <p>10) Svolge funzione di raccordo con le amministrazioni di appartenenza del personale in posizione di comando per la trasmissione dei dati di natura giuridica ed economica;</p> <p>11) Cura gli adempimenti necessari e conseguenti all’espletamento di attività extra-ufficio o di incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, ai collaboratori esterni, ivi compresi i pagamenti autorizzati in favore degli stessi;</p> <p>12) Provvede all’implementazione delle banche dati informatiche presenti su PerlaPA relativamente alla rilevazione degli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, ai consulenti e collaboratori esterni e ai pagamenti effettuati in favore degli stessi in tema di anagrafe delle prestazioni;</p> <p>13) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| <p>Area “Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane”</p> | <p><i>Sviluppo di carriera</i></p> | <p>1) Coadiuvare il dirigente dell’area nella gestione delle attività dell’area e fornisce consulenza tecnico-normativa nelle materie di competenza della stessa;</p> <p>2) Cura le attività, i procedimenti ed ogni adempimento connessi alle procedure concorsuali per l’assunzione a tempo determinato e indeterminato presso il Consiglio regionale;</p> <p>3) Cura le attività, i procedimenti ed ogni adempimento connessi alle procedure di selezione per le progressioni economiche orizzontali e verticali, di ricerca interna ed esterna per il conferimento di incarichi presso le strutture amministrative del Consiglio regionale, di mobilità esterna e per interscambio;</p> <p>4) Predispone gli atti di organizzazione del Consiglio regionale, provvedendo ai relativi adempimenti;</p> |

Allegato 1

| | | |
|--|----------------------------------|---|
| <p>Area “Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane”</p> | | <p>5) Cura le procedure di ricerca di professionalità interna al Consiglio e alla Giunta;</p> <p>6) Predisporre gli atti finalizzati al conferimento degli incarichi di posizioni organizzative;</p> <p>7) Provvede alla predisposizione del disciplinare relativo all’attribuzione dell’indennità di specifiche responsabilità e ad ogni adempimento connesso al medesimo istituto, per quanto di competenza dell’area;</p> <p>8) Provvede alla pubblicazione, conservazione ed archiviazione dei curricula dei titolari di incarichi;</p> <p>9) Cura gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza relativamente ai provvedimenti di nomina dei titolari di incarico dirigenziale e all’ elenco dei bandi in corso e dei concorsi espletati;</p> <p>10) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Gestione del ruolo</i></p> | <p>1) Cura gli adempimenti relativi alla gestione del personale del ruolo del Consiglio, con particolare riguardo alla modifica dei profili professionali, all’aggiornamento sui sistemi informatici delle categorie giuridiche ed economiche, alle comunicazioni relative al personale invalido, alla rilevazione dei dati relativi al profilo professionale dei dipendenti ai fini dell’aggiornamento dell’archivio informatico INAIL, alla cancellazione dal ruolo, alla aggiornamento del ruolo del personale dirigente in servizio presso il Consiglio regionale;</p> <p>2) Gestisce l’elenco del personale assegnato alle strutture;</p> <p>3) Cura tutti gli adempimenti relativi alla mobilità interna;</p> <p>4) Cura le attività in ordine alla registrazione, conservazione e custodia degli ordini di servizio;</p> <p>5) Cura la mappatura e l’aggiornamento dell’organigramma delle strutture sul sistema informatico Sir-HR;</p> <p>6) Cura, in collaborazione con le strutture competenti in materia di gestione giuridica ed economica del personale, l’elaborazione del piano di programmazione triennale e annuale del fabbisogno del personale;</p> |

Allegato 1

| | | |
|---|---|---|
| <p>Area “Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane”</p> | | <p>7) Cura, per quanto di competenza, l’aggiornamento dei dati del personale sui sistemi informatici;</p> <p>8) Si rapporta con la Giunta per gli adempimenti connessi al collocamento in quiescenza dei dipendenti;</p> <p>9) Cura gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza nei procedimenti di competenza dell’area;</p> <p>10) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| | <p><i>Formazione, Tirocini, Diritto allo studio</i></p> | <p>1) Cura le attività e i procedimenti relativi alla formazione e all’aggiornamento professionale del personale, ivi compresa la predisposizione del piano della formazione ed ogni adempimento di natura contabile;</p> <p>2) Cura le attività e i procedimenti relativi agli istituti in tema di diritto allo studio e alla gestione informatica delle relative spettanze;</p> <p>3) Cura le attività e i procedimenti relativi agli stages e ai tirocini, ivi compresa la predisposizione delle convenzioni con le università;</p> <p>4) Gestisce la banca dati della formazione erogata al personale;</p> <p>5) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
| <p>Area “Welfare aziendale e servizi al personale, Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro”</p> | <p><i>Welfare aziendale e servizi al personale</i></p> | <p>1) Provvede agli adempimenti connessi alla gestione e all’erogazione dei buoni pasto;</p> <p>2) Assicura il supporto tecnico-amministrativo all’attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;</p> <p>3) Supporta il CUG nella predisposizione del Piano delle azioni positive del Consiglio regionale;</p> <p>4) Nell’ambito dei processi e nel rispetto degli istituti contrattuali previsti in materia, coadiuva il dirigente dell’area nell’individuazione di azioni, programmi e servizi volti all’accrescimento del benessere organizzativo ovvero nel potenziamento dei medesimi e provvede, in collaborazione con le strutture del Consiglio regionale, alla gestione degli</p> |

Allegato 1

| | | |
|---|--|---|
| <p>Area “Welfare aziendale e servizi al personale, Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro”</p> | <p style="text-align: center;"><i>Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro</i></p> | <p>aspetti attuativi;</p> <ol style="list-style-type: none"> 5) Assicura il supporto tecnico-amministrativo all’attività dell’Organismo Paritetico per l’Innovazione (OPI) del comparto e della dirigenza; 6) Supporta il dirigente dell’area nelle attività relative alla promozione della cultura delle pari opportunità, del rispetto, dell’accoglienza e dello scambio interculturale; 7) Cura ogni adempimento in materia di lavoro agile previsto dalla normativa vigente ed eventuali misure attuative, ivi compresa, in collaborazione con le altre strutture del Consiglio regionale, la predisposizione del piano operativo del lavoro agile (POLA); 8) Cura gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza nei procedimenti di competenza dell’area; 9) Collabora con l’area “Affari generali” nell’attività di predisposizione di documenti e bozze di accordo, nelle materie di competenza dell’area oggetto di trattativa e di confronto sindacale e cura gli adempimenti per rendere esecutivi gli accordi sottoscritti con le organizzazioni sindacali; 10) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza. |
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1) Coadiuvava il Datore di lavoro negli adempimenti connessi alla gestione del servizio di prevenzione e protezione aziendale per la sicurezza e l’igiene nei luoghi di lavoro, nonché nell’attuazione delle misure preventive e protettive individuate; 2) Predispose il documento di valutazione dei rischi (DVR) e i relativi aggiornamenti; 3) Istruisce i provvedimenti finalizzati alla nomina delle figure coinvolte nel sistema di prevenzione e protezione, curandone i relativi rapporti; 4) Predispose gli atti per l’attuazione della sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori, in collaborazione con il medico competente; 5) Provvede ad ogni adempimento in materia di pronto soccorso; 6) Cura l’informazione ed elabora i programmi di formazione del personale nelle materie di propria competenza; 7) Assicura al Datore di lavoro il supporto tecnico-amministrativo nel corso della riunione |

Allegato 1

| | | |
|---|--|---|
| <p>Area “Welfare aziendale e servizi al personale, Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro”</p> | | <p>periodica ex art. 35 del D. lgs. 81/08;</p> <p>8) Fornisce ai lavoratori i Dispositivi di Protezione Individuali (DPI), verificandone l'efficienza;</p> <p>9) Predisporre la comunicazione all'INAIL dei dati e delle informazioni relative agli infortuni sul lavoro, anche per la consultazione del “cruscotto infortuni”, e i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;</p> <p>10) Predisporre la redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (DUVRI);</p> <p>11) Cura, per conto del Datore di lavoro, i rapporti con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ai fini della predisposizione della relazione annuale sulla situazione del personale e sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, nelle materie di competenza;</p> <p>12) Cura, per conto del Datore di lavoro, altresì i rapporti con:</p> <ul style="list-style-type: none">a) il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;b) la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;c) il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro;d) gli enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro; <p>13) Assicura il supporto al Datore di lavoro per ogni altro adempimento previsto in capo a quest'ultimo dalla vigente normativa;</p> <p>14) Cura gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza nei procedimenti di competenza dell'area;</p> <p>15) Svolge ogni ulteriore attività richiesta attinente alle funzioni della struttura di appartenenza.</p> |
|---|--|---|

Allegato n. 2

**Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata
“Programmazione, Impegni ed accertamenti di bilancio, Piani finanziari di attuazione della spesa e
contabilità fiscale”, istituita nell’ambito dell’Area “Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario
delle iniziative consiliari”**

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 88 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> PRIMA <input type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Descrizione parametri:**A) Fattore Complessità organizzativa:**

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 3

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Bilancio, rendiconto e monitoraggio della spesa, Analisi effetti finanziari delle proposte di legge di iniziativa consiliare”, istituita nell’ambito dell’Area “Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 75 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 3

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 4

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Mandati di pagamento e gestione Siope”, istituita nell’ambito dell’Area “Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 67 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 4

Descrizione parametri:**A) Fattore Complessità organizzativa:**

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 5

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Procedure di concessione dei contributi”, istituita nell’ambito dell’Area “Cerimoniale, Eventi e Contributi”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 80 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 5

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 6

**Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata
“Rappresentanza, Gestione eventi”, istituita nell’ambito dell’Area “Cerimoniale, Eventi e Contributi”**

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 72 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Descrizione parametri:**A) Fattore Complessità organizzativa:**

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 7

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Procedimenti disciplinari e supporto giuridico”, istituita nell’Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 97 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> PRIMA <input type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 7

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 8

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Gestione spettanze, Aspettative, Malattia”, istituita nell’ambito dell’Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 70 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 8

Descrizione parametri:**A) Fattore Complessità organizzativa:**

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 9

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Contratti, Comandi, Badge e TFR”, istituita nell’ambito dell’Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 75 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 9

Descrizione parametri:**A) Fattore Complessità organizzativa:**

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 10

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Gestione presenze e assenze dal servizio, Fascicoli del personale”, istituita nell’ambito dell’Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 70 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 10

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 11

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Salario accessorio, Controllo spesa del personale, Supporto contenziosi”, istituita nell’ambito dell’Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 97 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> PRIMA <input type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Descrizione parametri:**A) Fattore Complessità organizzativa:**

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 12

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Gestione stipendi”, istituita nell’ambito dell’Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 83 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> PRIMA <input type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 12

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 13

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Indennità, Rimborsi, Incarichi esterni”, istituita nell’ambito dell’Area “Gestione del personale, Procedimenti disciplinari”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 73 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 13

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 14

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Sviluppo di carriera”, istituita nell’ambito dell’Area “Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 88 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> PRIMA <input type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 14

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 15

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Gestione del ruolo”, istituita nell’ambito dell’Area “Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 75 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 15

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 16

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Formazione, Tirocini, Diritto allo studio”, istituita nell’ambito dell’Area “Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 4 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 76 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 16

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 17

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Welfare aziendale e servizi al personale”, istituita nell’ambito dell’Area “Welfare aziendale e servizi al personale, Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 86 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> PRIMA <input type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 17

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Allegato n. 18

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata “Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro”, istituita nell’Ambito dell’Area “Welfare aziendale e servizi al personale, Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro”

| GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|
| FATTORE | INDICATORE | PUNTEGGIO | |
| | | <i>Attribuibile</i> | <i>Attribuito</i> |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI) | Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti | media 3 | 9 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| | Complessità del contesto di riferimento | media 3 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 9 | |
| RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI) | Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Autonomia decisionale | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Complessità decisionale | media 4 | 10 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| | Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza | media 4 | 7 |
| | | rilevante 7 | |
| | | elevata 10 | |
| PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti) | Grado di esperienza professionale richiesta | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Aggiornamento necessario | media 4 | 8 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| | Grado di conoscenze e competenze richiesto | media 4 | 6 |
| | | rilevante 6 | |
| | | elevata 8 | |
| TOTALE | | 100 | 84 |
| FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA: | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> PRIMA <input type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA | | | |

Allegato n. 18

Descrizione parametri:

A) Fattore Complessità organizzativa:

- a. *Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:*
si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;
- b. *Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:*
si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;
- c. *Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:*
la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;
- d. *Complessità del contesto di riferimento:*
si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

B) Fattore Responsabilità:

- a. *Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:*
si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;
- b. *Autonomia decisionale:*
si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;
- c. *Complessità decisionale:*
si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;
- d. *Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:*
si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

C) Fattore Professionalità:

- a. *Grado di esperienza professionale richiesta:*
si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;
- b. *Aggiornamento necessario:*
si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;
- c. *Grado di conoscenze e competenze richiesto:*
si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.