



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 44 del 20/05/2019**

**OGGETTO: ADEGUAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **venti** del mese di **maggio** alle ore **18:30** nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

|                 |                    |          |
|-----------------|--------------------|----------|
| MURATORI EMILIA | SINDACO            | Presente |
| GALLI GIOVANNI  | CONSIGLIERE - VICE | Presente |
| RONDELLI MAURO  | SINDACO            | Presente |
| DANI ELIO       | ASSESSORE          | Presente |
| ZANANTONI RITA  | ASSESSORE          | Presente |
|                 | ASSESSORE          |          |

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 0**

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE MARTINI MARGHERITA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. MURATORI EMILIA che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: ADEGUAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che:

- le funzioni di amministrazione e gestione del personale sono state conferite all'Unione Terre di Castelli, di cui il Comune fa parte;
- con deliberazione n. 48/2019, la Giunta dell'Unione ha provveduto all'adozione della disciplina valevole, ai sensi delle vigenti convenzioni di conferimento delle funzioni da parte dei Comuni aderenti, per i Comuni medesimi e per l'ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini;
- nel corpo di detta disciplina e della suddetta deliberazione è precisato che ogni ente dell'area vasta dell'Unione, in relazione alle proprie esigenze organizzative finalizzate a garantire efficienza operativa ed esecutiva, nonché in relazione alla consistenza delle risorse destinabili all'area delle posizioni organizzative, in base al citato CCNL 21 maggio 2019 e ai vigenti vincoli di spesa per il salario accessorio, deve procedere:
- alla concreta pesatura e graduazione delle proprie posizioni organizzative;
- alla definizione dell'importo massimo di Ente riconoscibile a una singola posizione organizzativa a titolo di retribuzione di posizione;
- la disciplina medesima prevede che, ai suddetti fini, il Nucleo di Valutazione procede a formulare la proposta di graduazione delle posizioni organizzative istituite presso ogni ente;
- **RICHIAMATE** le proprie deliberazioni n. 94 del 28/12/2010, n. 24 del 12.03.2013 e n. 63 del 13.07.2016, con le quali si provvedeva all'adeguamento della struttura organizzativa, con la individuazione delle posizioni organizzative e la determinazione delle relative retribuzioni accessorie, in ultimo come segue:

| POSIZIONI ORGANIZZATIVE  | IMPORTO ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE             | INDENNITA' DI RISULTATO |
|--|---|-------------------------|
| <b>1^ Settore</b> - Amministrativo<br>Servizi Demografici, Segreteria, Protocollo, Personale URP, politiche abitative<br><br>Dott.ssa Elisabetta Manzini (con funzioni di Vice Segretario) | € 16.000<br>di cui il 50% a carico del Comune di Marano s.P | 30%                     |
| <b>2^ Settore</b> - Ragioneria e Tributi   | € 11.470,00   | 25%                     |

|  |            |     |
|--|------------|-----|
| Rag. Patrizia Zanni  |            |     |
| <b>3^ Settore</b> - Biblioteca, Sport, Tempo libero, Turismo, Attività ricreative e Volontariato, Valorizzazione commerciale<br><br>Dott.ssa Ada Pelloni | € 9.296,04 | 25% |
| <b>4^ Settore</b> - Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici, Patrimonio e Demanio, Tosap<br><br>Ing. Enrico Campioni  | 12.911,00, | 25% |
| <b>5^ Settore</b> - Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Attività Produttive, Economiche e Commerciali<br><br>Ing. Enrico Campioni                   |            |     |

**RITENUTO** opportuno, a seguito della positiva esperienza maturata dal luglio 2016, adeguare la struttura organizzativa dell'Ente mediante accorpamento dei due Settori "4^ Settore - Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici, Patrimonio e Demanio, Tosap" e "5^ Settore - Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Attività Produttive, Economiche e Commerciali" in un unico Settore denominato "4^ Settore - Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici, Patrimonio e Demanio, Tosap, Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Attività Produttive, Economiche e Commerciali", ritenendo tale soluzione organizzativa, ormai ampiamente sperimentata, ottimale sia sotto il profilo gestionale, che sotto quello economico- finanziario;

**RICORDATO** che:

- la dotazione organica del Comune non prevede qualifiche dirigenziali;
- con deliberazione consiliare n. 49 del 01.07.2014 è stata prorogata sino al 31.8.2019 la convenzione con il Comune di Savignano sul Panaro per la gestione associata dei servizi amministrativi, che prevede l'affidamento di detti servizi ad un unico Responsabile, individuato nella dr. Elisabetta Manzini, dipendente di questo Comune, Responsabile Settore Amministrativo, il cui trattamento economico è a carico dei Comuni in parti uguali;

**RICHIAMATO** quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e dell'art. 88 del D.Lgs. n. 267/2000, con specifico riferimento ai principi evincibili da dette disposizioni che assegnano agli organi di governo degli enti la graduazione delle funzioni e delle responsabilità ai fini del trattamento accessorio del personale direzionale;

**PRESO ATTO** che:

- il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, all'art. 13 e seguenti, contiene la nuova disciplina delle posizioni organizzative che, negli enti privi della qualifica dirigenziale, costituiscono i ruoli funzionali apicali di direzione degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del Testo Unico Enti Locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000;
- ai sensi del comma 3 del citato art. 13, "Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente

CCNL”, quindi non oltre il 20 maggio 2019;

**VISTO** l’art. 15 comma del citato CCNL, che recita:

*1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all’art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.*

*2. L’importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.*

*4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.*

**VISTO** inoltre l’art. 17 del medesimo CCNL, che prevede:

*“6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell’utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:*

*- l’ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;*

*- l’ente, l’Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l’utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;*

*- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.”;*

**PRESO ATTO** che:

- in data 15 maggio 2019, il Nucleo medesimo ha predisposto le proposte di graduazione per ciascun Ente, come da verbale conservato agli atti, in applicazione dei criteri stabiliti nella disciplina di cui si tratta;
- la graduazione è espressa mediante punteggi di graduazione, espressivi dei singoli elementi di pesatura previsti nell’apposita scheda che accede allo strumento regolativo adottato;
- detti punteggi, idonei a comparare i pesi della complessità gestionale e delle responsabilità che accedono a ogni posizione, determinano la quantificazione delle singole retribuzioni di posizione in rapporto alla retribuzione massima edittale da stabilire a cura di quest’organo;

**ESAMINATA** la proposta di graduazione delle posizioni organizzative formulata dal Segretario comunale e istruita dal Nucleo di Valutazione tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa (verbale in data 15.5.2019 agli atti prot. n.3680);

**PRESO ATTO** in particolare che, nella graduazione della posizione organizzativa di Responsabile Area Affari Generali – Servizi al cittadino si è tenuto conto dell’attribuzione delle funzioni di vicesegretario comunale;

**CONSIDERATO** che:

- tra il Comune di Marano s.P e il Comune di Savignano s.P, come sopra ricordato, è attualmente in

essere una convenzione per la gestione associata dei servizi amministrativi, che prevede l'affidamento di detti servizi ad un unico Responsabile, individuato nella dr. Elisabetta Manzini, dipendente di questo Comune, Responsabile Settore Amministrativo;

- la citata convenzione prevede, conformemente alle disposizioni dell'art. 14 del CCNL 2004 vigente al momento dell'accordo, che al suddetto Responsabile sia assegnata una posizione organizzativa con una retribuzione di posizione pari ad euro 16.000 e una retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione in godimento, con suddivisione dei relativi oneri in parti uguali tra i due Enti convenzionati;

- che la disciplina introdotta dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 modifica le disposizioni previste dal previgente art. 14 del CCNL del 2004, prevedendo comunque la possibilità di riconoscere alle posizioni organizzative un importo massimo di €. 16.000, ma non con riferimento alle posizioni condivise tra più Enti;

- che per applicare la nuova disciplina contrattuale si renderebbe necessario modificare nei rispettivi Consigli Comunali la convenzione in essere tra il Comune di Marano e il Comune di Savignano, che tuttavia non possono procedere ad approvare tale modifica in quanto sono in entrambi gli Enti in corso le elezioni amministrative ;

- che proprio in ragione delle imminenti elezioni amministrative risulta necessario garantire l'efficacia e l'efficienza dei Servizi, (tra cui quello elettorale) affidati alla responsabilità della Posizione Organizzativa condivisa tra i due Comuni;

**RITENUTO** pertanto opportuno e necessario, temporaneamente e in via del tutto eccezionale, mantenere in essere la vigente convenzione fino alla data della sua naturale scadenza del 31 agosto 2019, confermando l'attribuzione dell'incarico di Posizione Organizzativa per l'importo delle retribuzione di posizione e di risultato in godimento;

**PRECISATO** che alla scadenza della convenzione verrà applicata alla posizione di Responsabile del 1<sup>o</sup> Settore - Amministrativo Servizi Demografici, Segreteria, Protocollo, Personale URP, politiche abitative, la pesatura approvata dal Nucleo di Valutazione in data 15 maggio 2019, e un'eventuale convenzione con altro Ente per la condivisione della medesima figura di responsabilità dovrà avvenire nel rispetto della nuova disciplina dettata dal vigente CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018;

**RITENUTO**, pertanto, tenuto conto di quanto sopra:

- di determinare il valore massimo edittale della retribuzione di posizione in € 12.911,42 annui, compreso rateo di tredicesima mensilità, cui viene proporzionato, su base massima = 100, il punteggio concretamente attribuito alla pesatura di ciascuna posizione organizzativa, così determinandosi il valore effettivo della retribuzione di posizione da attribuirle;
- di acquisire, condividere e approvare la pesatura delle posizioni organizzative di questo Ente, quale proposta dal Nucleo di Valutazione, così determinandosi la relativa graduazione, come da allegato al presente provvedimento;
- di destinare alla retribuzione di posizione e di risultato un importo di € 58.263, destinando alla sola retribuzione di risultato una quota pari al 20% di tali risorse ex art. 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, per un importo di € 11.652,60 in un'ottica di continua incentivazione al miglioramento dell'attività delle posizioni organizzative stesse, non solo nell'attuare al meglio le funzioni proprie delle Strutture di appartenenza ma anche nello stimolare ed attuare sempre di più forme di collaborazione reciproca fra le Strutture dell'Ente;

**RICHIAMATA** la deliberazione consiliare 44 del 18/12/2018 di approvazione del Bilancio di Previsione 2019 / 2021;

**DATO ATTO** che ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000, n 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario comunale e in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore finanziario;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

- adeguare, per le motivazioni esposte in premessa e con decorrenza dal 21 maggio 2019, la struttura organizzativa dell'Ente mediante accorpamento dei due Settori "4^ Settore - Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici, Patrimonio e Demanio, Tosap" e "5^ Settore - Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Attività Produttive, Economiche e Commerciali" in un unico Settore denominato "4^ Settore - Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici, Patrimonio e Demanio, Tosap, Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Attività Produttive, Economiche e Commerciali";
- di determinare, con la medesima decorrenza, il valore massimo edittale della retribuzione di posizione per le posizioni organizzative in €. 12.911,42 annui, compreso rateo di tredicesima mensilità, cui viene proporzionato, su base massima = 100, il punteggio concretamente attribuito alla pesatura di ciascuna posizione organizzativa, così determinandosi il valore effettivo della retribuzione di posizione da attribuirle;
- di acquisire, condividere e approvare la pesatura delle posizioni organizzative di questo Ente, quale proposta dal Nucleo di Valutazione, così determinandosi la relativa graduazione, come da allegato al presente provvedimento, in cui sono anche definiti i relativi importi annuali, compreso rateo di tredicesima mensilità.
- di destinare alla retribuzione di posizione e di risultato un importo di € 58.263, destinando alla sola retribuzione di risultato una quota pari al 20% di tali risorse ex art. 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, per un importo di € 11.652,60 in un'ottica di continua incentivazione al miglioramento dell'attività delle posizioni organizzative stesse, non solo nell'attuare al meglio le funzioni proprie delle Strutture di appartenenza ma anche nello stimolare ed attuare sempre di più forme di collaborazione reciproca fra le Strutture dell'Ente;
- di mantenere in essere, temporaneamente e in via del tutto eccezionale, per le motivazioni espresse in premessa, la convenzione tra il Comune di Marano e il Comune di Savignano per la condivisione della figura di Responsabile del Settore Amministrativo fino alla scadenza del 31 agosto, confermando gli importi della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato in esse previsti, nonché la suddivisione dei relativi oneri in parti uguali tra i due Enti, precisando che successivamente, alla posizione di Responsabile del 1^ Settore - Amministrativo Servizi Demografici, Segreteria, Protocollo, Personale URP, politiche abitative, verrà applicata la pesatura approvata dal Nucleo di Valutazione in data 15 maggio 2019;
- di dare atto pertanto che la graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente, in base all'assetto organizzativo come definito con il presente atto, è la seguente:

| POSIZIONI ORGANIZZATIVE   | GRADUAZIONE  |
|---|--|
| 1^ Settore - Amministrativo<br>Servizi Demografici, Segreteria,<br>Protocollo, Personale URP, | € 12.911,42<br>(Temporaneamente Euro 8.000<br>a carico del Comune di Marano) |

|   |                              |
|---|------------------------------|
| politiche abitative<br>Dott.ssa Elisabetta Manzini (con funzioni di Vice Segretario)  | sul Panaro fino al 31/8/2019 |
| <b>2^ Settore</b> - Ragioneria e Tributi<br>Rag. Patrizia Zanni   | € 11.491,16                  |
| <b>3^ Settore</b> - Biblioteca, Sport, Tempo libero, Turismo, Attività ricreative e Volontariato, Valorizzazione commerciale<br>Dott.ssa Ada Pelloni  | € 9.296,22                   |
| <b>4^ Settore</b> - Lavori Pubblici, Servizi Tecnologici, Patrimonio e Demanio, Tosap, Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Attività Produttive, Economiche e Commerciali<br>Ing. Enrico Campioni | 12.911,42                    |

- Di dare atto che l'importo massimo del fondo destinato alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative del Comune di Marano sul Panaro ammonta a complessivi Euro 65.847,00.

\* \* \*

Indi la Giunta, con separata votazione assunta all'unanimità dei voti espressi in modo palese,

**DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge, allo scopo di consentire l'applicazione entro i termini stabiliti dal CCNL del 21 maggio 2018.



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO  
MURATORI EMILIA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MARTINI MARGHERITA



ENTE: COMUNE DI MARANO SUL PANARO

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

AI PUBBLICI, SERVIZI TECNOLOGICI, PATRIMONIO E DEMANIO, TOSAP, URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, AMBIENTE, ATTIVITA' PRODUTTIVE, ETC

| ELEMENTI DI VALUTAZIONE | punteggi massimi | punteggio attribuito |
|-------------------------|------------------|----------------------|
|-------------------------|------------------|----------------------|

| Ordine   | Elementi connessi alla   |           |           |
|----------|--|-----------|-----------|
| <b>A</b> | <b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE</b>   |           |           |
| A.1      | Complessità strutturale della posizione in relazione al numero di enti gestiti                             | 5         | 5         |
| A.2      | Complessità funzionale della posizione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali gestite | 5         | 5         |
| A.3      | Complessità degli strumenti d'organizzazione, del sistema relazionale e dei processi gestionali            | 5         | 5         |
| A.4      | Quantità e qualità delle risorse umane assegnate   | 5         | 5         |
| A.5      | Frequenza dei contatti con l'utenza esterna/interna e relativa complessità e criticità relazionale         | 5         | 5         |
| A.6      | Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie                                       | 5         | 5         |
| A.7      | Grado di delegificazione del contesto d'intervento e complessità dell'attività disciplinatoria             | 5         | 5         |
| A.8      | Complessità delle relazioni interistituzionali con enti esterni  | 5         | 5         |
| A.9      | Attività d' <i>equipe</i> , anche con personale di altri servizi/settori/enti                              | 5         | 5         |
| A.10     | Livello di strategicità tecnico-funzionale del ruolo   | 5         | 5         |
|          |  | <b>50</b> | <b>50</b> |

| Ordine   | Elementi connessi alle   |           |           |
|----------|--|-----------|-----------|
| <b>B</b> | <b>RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI</b>                                 |           |           |
| B.1      | Responsabilità verso l'esterno   | 8         | 8         |
| B.2      | Responsabilità verso l'interno   | 8         | 8         |
| B.3      | Esposizione a responsabilità contabile   | 10        | 10        |
| B.4      | Complessità dell'attività pianificatoria   | 6         | 6         |
| B.5      | Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell' <i>an</i> e/o nel <i>quid</i> ) | 6         | 6         |
| B.6      | Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite                      | 6         | 6         |
| B.7      | Incidenza sull'operatività di tempi di risposta e scadenze perentorie              | 6         | 6         |
|          | <b>totale parziale B</b>   | <b>50</b> | <b>50</b> |

punteggio complessivo = C 100

importo massimo PO stabilito dall'ente = D € 12.911,42

importo retibuzione di posizione E = D/100\*C € 12.911,42

**declaratorie degli elementi di valutazione**

|      |   |
|------|---|
| A.1  | Esprime la complessità della gestione dei rapporti con gli Enti dell'Area Unione con specifico riferimento alla quantità e alla qualità di atti tecnici da predisporre per la successiva formale adozione nei singoli Enti  |
| A.2  | Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di linee e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione   |
| A.3  | Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione della complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti involti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi; etc.)  |
| A.4  | Esprime il "peso" obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate   |
| A.5  | Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni ed delle caratteristiche dell'utenza medesima |
| A.6  | Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari   |
| A.7  | Esprime la complessità della posizione in relazione alla mancanza di una specifica normativa di riferimento in relazione alle attività e alle linee funzionali assegnate e da gestire, con conseguente necessità di individuare e formalizzare modalità operative coerenti con il sistema di riferimento e condivise  |
| A.8  | Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi con enti esterni, istituzionali e non   |
| A.9  | Esprime la complessità del ruolo in relazione alla necessaria organizzazione delle attività attraverso gruppi di lavoro anche con la partecipazione di soggetti esterni all'ente, con particolare riferimento alle difficoltà connesse alla gestione delle dinamiche di gruppo nel rispetto delle responsabilità dei singoli partecipanti   |
| A.10 | Esprime la rilevanza della posizione nell'ambito organizzativo dell'Ente, in relazione alle competenze gestite funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente  |
| B.1  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.)  |
| B.2  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)   |
| B.3  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità amministrativo-contabile cui risulta esposta la posizione in relazione ai possibili danni patrimoniali derivanti dall'esercizio delle attività proprie dell'ufficio di appartenenza   |
| B.4  | Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni  |
| B.5  | Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione  |
| B.6  | Esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale  |
| B.7  | Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni))  |

ENTE: COMUNE DI MARANO SUL PANARO

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

POSIZIONE: SETTORE RAGIONERIA E TRIBUTI

| ELEMENTI DI VALUTAZIONE |  | punteggi massimi | punteggio attribuito |
|-------------------------|--|------------------|----------------------|
| <b>Ordine</b>           | Elementi connessi alla   |                  |                      |
| <b>A</b>                | <b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE</b>   |                  |                      |
| A.1                     | Complessità strutturale della posizione in relazione al numero di enti gestiti                             | 5                | 1                    |
| A.2                     | Complessità funzionale della posizione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali gestite | 5                | 5                    |
| A.3                     | Complessità degli strumenti d'organizzazione, del sistema relazionale e dei processi gestionali            | 5                | 5                    |
| A.4                     | Quantità e qualità delle risorse umane assegnate   | 5                | 3                    |
| A.5                     | Frequenza dei contatti con l'utenza esterna/interna e relativa complessità e criticità relazionale         | 5                | 5                    |
| A.6                     | Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie                                       | 5                | 5                    |
| A.7                     | Grado di delegificazione del contesto d'intervento e complessità dell'attività disciplinatoria             | 5                | 4                    |
| A.8                     | Complessità delle relazioni interistituzionali con enti esterni  | 5                | 4                    |
| A.9                     | Attività d' <i>equipe</i> , anche con personale di altri servizi/settori/enti                              | 5                | 4                    |
| A.10                    | Livello di strategicità tecnico-funzionale del ruolo   | 5                | 5                    |
|                         |  | <b>50</b>        | <b>41</b>            |

|               |  |           |           |
|---------------|--|-----------|-----------|
| <b>Ordine</b> | Elementi connessi alle   |           |           |
| <b>B</b>      | <b>RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI</b>                                 |           |           |
| B.1           | Responsabilità verso l'esterno   | 8         | 8         |
| B.2           | Responsabilità verso l'interno   | 8         | 8         |
| B.3           | Esposizione a responsabilità contabile   | 10        | 10        |
| B.4           | Complessità dell'attività pianificatoria   | 6         | 6         |
| B.5           | Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell' <i>an</i> e/o nel <i>quid</i> ) | 6         | 4         |
| B.6           | Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite                      | 6         | 6         |
| B.7           | Incidenza sull'operatività di tempi di risposta e scadenze perentorie              | 6         | 6         |
|               | <b>totale parziale B</b>   | <b>50</b> | <b>48</b> |

punteggio complessivo = C **89**

importo massimo PO stabilito dall'ente = D € 12.911,42  
 importo retibuzione di posizione E =D/100\*C € 11.491,16

**declaratorie degli elementi di valutazione**

|      |   |
|------|---|
| A.1  | Esprime la complessità della gestione dei rapporti con gli Enti dell'Area Unione con specifico riferimento alla quantità e alla qualità di atti tecnici da predisporre per la successiva formale adozione nei singoli Enti  |
| A.2  | Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di linee e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione   |
| A.3  | Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione della complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti involti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi; etc.)  |
| A.4  | Esprime il "peso" obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate   |
| A.5  | Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni ed delle caratteristiche dell'utenza medesima |
| A.6  | Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari   |
| A.7  | Esprime la complessità della posizione in relazione alla mancanza di una specifica normativa di riferimento in relazione alle attività e alle linee funzionali assegnate e da gestire, con conseguente necessità di individuare e formalizzare modalità operative coerenti con il sistema di riferimento e condivise  |
| A.8  | Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi con enti esterni, istituzionali e non   |
| A.9  | Esprime la complessità del ruolo in relazione alla necessaria organizzazione delle attività attraverso gruppi di lavoro anche con la partecipazione di soggetti esterni all'ente, con particolare riferimento alle difficoltà connesse alla gestione delle dinamiche di gruppo nel rispetto delle responsabilità dei singoli partecipanti   |
| A.10 | Esprime la rilevanza della posizione nell'ambito organizzativo dell'Ente, in relazione alle competenze gestite funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente  |
| B.1  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.)  |
| B.2  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)   |
| B.3  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità amministrativo-contabile cui risulta esposta la posizione in relazione ai possibili danni patrimoniali derivanti dall'esercizio delle attività proprie dell'ufficio di appartenenza   |
| B.4  | Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni  |
| B.5  | Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione  |
| B.6  | Esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale  |
| B.7  | Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni))  |

ENTE: COMUNE DI MARANO SUL PANARO

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ISIZIONE: SETTORE BIBLIOTECA, SPORT, TEMPO LIBERO, TURISMO, ATTIVITA' RICREATIVE E VOLONTARIATO, VALORIZZAZIONE COMMERCIALI

| ELEMENTI DI VALUTAZIONE | punteggi massimi | punteggio attribuito |
|-------------------------|------------------|----------------------|
|-------------------------|------------------|----------------------|

| Ordine   | Elementi connessi alla   |           |           |
|----------|--|-----------|-----------|
| <b>A</b> | <b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE</b>   |           |           |
| A.1      | Complessità strutturale della posizione in relazione al numero di enti gestiti                             | 5         | 1         |
| A.2      | Complessità funzionale della posizione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali gestite | 5         | 4         |
| A.3      | Complessità degli strumenti d'organizzazione, del sistema relazionale e dei processi gestionali            | 5         | 5         |
| A.4      | Quantità e qualità delle risorse umane assegnate   | 5         | 3         |
| A.5      | Frequenza dei contatti con l'utenza esterna/interna e relativa complessità e criticità relazionale         | 5         | 5         |
| A.6      | Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie                                       | 5         | 5         |
| A.7      | Grado di delegificazione del contesto d'intervento e complessità dell'attività disciplinatoria             | 5         | 4         |
| A.8      | Complessità delle relazioni interistituzionali con enti esterni  | 5         | 5         |
| A.9      | Attività d' <i>equipe</i> , anche con personale di altri servizi/settori/enti                              | 5         | 4         |
| A.10     | Livello di strategicità tecnico-funzionale del ruolo   | 5         | 4         |
|          |  | <b>50</b> | <b>40</b> |

| Ordine   | Elementi connessi alle   |           |           |
|----------|--|-----------|-----------|
| <b>B</b> | <b>RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI</b>                                 |           |           |
| B.1      | Responsabilità verso l'esterno   | 8         | 6         |
| B.2      | Responsabilità verso l'interno   | 8         | 6         |
| B.3      | Esposizione a responsabilità contabile   | 10        | 6         |
| B.4      | Complessità dell'attività pianificatoria   | 6         | 4         |
| B.5      | Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell' <i>an</i> e/o nel <i>quid</i> ) | 6         | 4         |
| B.6      | Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite                      | 6         | 2         |
| B.7      | Incidenza sull'operatività di tempi di risposta e scadenze perentorie              | 6         | 4         |
|          | <b>totale parziale B</b>   | <b>50</b> | <b>32</b> |

punteggio complessivo = C 72

importo massimo PO stabilito dall'ente = D € 12.911,42

importo retibuzione di posizione E =D/100\*C € 9.296,22

**declaratorie degli elementi di valutazione**

|      |   |
|------|---|
| A.1  | Esprime la complessità della gestione dei rapporti con gli Enti dell'Area Unione con specifico riferimento alla quantità e alla qualità di atti tecnici da predisporre per la successiva formale adozione nei singoli Enti  |
| A.2  | Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di linee e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione   |
| A.3  | Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti involti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi; etc.)   |
| A.4  | Esprime il "peso" obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate   |
| A.5  | Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni ed delle caratteristiche dell'utenza medesima |
| A.6  | Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari   |
| A.7  | Esprime la complessità della posizione in relazione alla mancanza di una specifica normativa di riferimento in relazione alle attività e alle linee funzionali assegnate e da gestire, con conseguente necessità di individuare e formalizzare modalità operative coerenti con il sistema di riferimento e condivise  |
| A.8  | Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi con enti esterni, istituzionali e non   |
| A.9  | Esprime la complessità del ruolo in relazione alla necessaria organizzazione delle attività attraverso gruppi di lavoro anche con la partecipazione di soggetti esterni all'ente, con particolare riferimento alle difficoltà connesse alla gestione delle dinamiche di gruppo nel rispetto delle responsabilità dei singoli partecipanti   |
| A.10 | Esprime la rilevanza della posizione nell'ambito organizzativo dell'Ente, in relazione alle competenze gestite funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente  |
| B.1  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.)  |
| B.2  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)   |
| B.3  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità amministrativo-contabile cui risulta esposta la posizione in relazione ai possibili danni patrimoniali derivanti dall'esercizio delle attività proprie dell'ufficio di appartenenza   |
| B.4  | Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni  |
| B.5  | Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione  |
| B.6  | Esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale  |
| B.7  | Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni))  |

ENTE: COMUNE DI MARANO SUL PANARO

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

POSIZIONE: SETTORE AMMINISTRATIVO, SERVIZI DEMOGRAFICI, SEGRETERIA, PROTOCOLLO, PERSONALE, URP, POLITICHE ABITATIVE

| ELEMENTI DI VALUTAZIONE |  | punteggi massimi | punteggio attribuito |
|-------------------------|--|------------------|----------------------|
| <b>Ordine</b>           | Elementi connessi alla   |                  |                      |
| <b>A</b>                | <b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE</b>   |                  |                      |
| A.1                     | Complessità strutturale della posizione in relazione al numero di enti gestiti                             | 5                | 5                    |
| A.2                     | Complessità funzionale della posizione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali gestite | 5                | 5                    |
| A.3                     | Complessità degli strumenti d'organizzazione, del sistema relazionale e dei processi gestionali            | 5                | 5                    |
| A.4                     | Quantità e qualità delle risorse umane assegnate   | 5                | 5                    |
| A.5                     | Frequenza dei contatti con l'utenza esterna/interna e relativa complessità e criticità relazionale         | 5                | 5                    |
| A.6                     | Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie                                       | 5                | 5                    |
| A.7                     | Grado di delegificazione del contesto d'intervento e complessità dell'attività disciplinatoria             | 5                | 5                    |
| A.8                     | Complessità delle relazioni interistituzionali con enti esterni  | 5                | 5                    |
| A.9                     | Attività d' <i>equipe</i> , anche con personale di altri servizi/settori/enti                              | 5                | 5                    |
| A.10                    | Livello di strategicità tecnico-funzionale del ruolo   | 5                | 5                    |
|                         |  | <b>50</b>        | <b>50</b>            |

|               |  |           |           |
|---------------|--|-----------|-----------|
| <b>Ordine</b> | Elementi connessi alle   |           |           |
| <b>B</b>      | <b>RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI</b>                                 |           |           |
| B.1           | Responsabilità verso l'esterno   | 8         | 8         |
| B.2           | Responsabilità verso l'interno   | 8         | 8         |
| B.3           | Esposizione a responsabilità contabile   | 10        | 10        |
| B.4           | Complessità dell'attività pianificatoria   | 6         | 6         |
| B.5           | Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell' <i>an</i> e/o nel <i>quid</i> ) | 6         | 6         |
| B.6           | Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite                      | 6         | 6         |
| B.7           | Incidenza sull'operatività di tempi di risposta e scadenze perentorie              | 6         | 6         |
|               | <b>totale parziale B</b>   | <b>50</b> | <b>50</b> |

punteggio complessivo = C **100**

importo massimo PO stabilito dall'ente = D € 12.911,42

importo retibuzione di posizione E = D/100\*C € 12.911,42

**declaratorie degli elementi di valutazione**

|      |   |
|------|---|
| A.1  | Esprime la complessità della gestione dei rapporti con gli Enti dell'Area Unione con specifico riferimento alla quantità e alla qualità di atti tecnici da predisporre per la successiva formale adozione nei singoli Enti  |
| A.2  | Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di linee e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione   |
| A.3  | Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti involti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi; etc.)   |
| A.4  | Esprime il "peso" obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate   |
| A.5  | Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni ed delle caratteristiche dell'utenza medesima |
| A.6  | Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari   |
| A.7  | Esprime la complessità della posizione in relazione alla mancanza di una specifica normativa di riferimento in relazione alle attività e alle linee funzionali assegnate e da gestire, con conseguente necessità di individuare e formalizzare modalità operative coerenti con il sistema di riferimento e condivise  |
| A.8  | Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi con enti esterni, istituzionali e non   |
| A.9  | Esprime la complessità del ruolo in relazione alla necessaria organizzazione delle attività attraverso gruppi di lavoro anche con la partecipazione di soggetti esterni all'ente, con particolare riferimento alle difficoltà connesse alla gestione delle dinamiche di gruppo nel rispetto delle responsabilità dei singoli partecipanti   |
| A.10 | Esprime la rilevanza della posizione nell'ambito organizzativo dell'Ente, in relazione alle competenze gestite funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente  |
| B.1  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.)  |
| B.2  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture)   |
| B.3  | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità amministrativo-contabile cui risulta esposta la posizione in relazione ai possibili danni patrimoniali derivanti dall'esercizio delle attività proprie dell'ufficio di appartenenza   |
| B.4  | Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni  |
| B.5  | Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione  |
| B.6  | Esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale  |
| B.7  | Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni))  |





**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**

Provincia di Modena

\*\*\*\*\*

Proposta N. 2019 / 218  
UNITA' PROPONENTE Segreteria Generale

OGGETTO: ADEGUAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA  
DELL'ENTE. PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI  
DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Marano sul Panaro, 20/05/2019

IL RESPONSABILE DI SETTORE  
MARTINI MARGHERITA  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena  
\*\*\*\*\*

Proposta N. 2019 / 218  
UNITA' PROPONENTE Segreteria Generale

**OGGETTO: ADEGUAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.  
PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA  
DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.**

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e dell'art. 147-bis, comma 1, D.Lgs 267/2000, esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile.

Marano sul Panaro, 20/05/2019

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**  
**ZANNI PATRIZIA**  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena  
\*\*\*\*\*

**Certificato di Pubblicazione**

**Deliberazione di Giunta Comunale N. 44 del 20/05/2019**

Segreteria Generale

**Oggetto: ADEGUAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA  
DELL'ENTE.PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI  
FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE. .**

Ai sensi per gli effetti di cui all'art. 124 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 copia della presente deliberazione viene pubblicata, mediante affissione all'Albo Pretorio, per 15 giorni consecutivi dal 23/05/2019.

Marano sul Panaro, 23/05/2019

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE  
MARTINI MARGHERITA  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena  
\*\*\*\*\*

**Certificato di Esecutività**

**Deliberazione di Giunta Comunale N. 44 del 20/05/2019**

Segreteria Generale

**Oggetto: ADEGUAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA  
DELL'ENTE.PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI  
FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE. .**

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Marano sul Panaro, 03/06/2019

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE  
MARTINI MARGHERITA  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**

Provincia di Modena

\*\*\*\*\*

**Certificato di Avvenuta Pubblicazione**

**Deliberazione di Giunta Comunale N. 44 del 20/05/2019**

**Oggetto: ADEGUAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA  
DELL'ENTE.PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI  
FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE. .**

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 23/05/2019 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Marano sul Panaro, 24/06/2019

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE  
MARTINI MARGHERITA  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)