

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E LA METODOLOGIA PER LA  
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
ART. 14 COMMA 1 C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 21 MAGGIO 2018.**

**Art. 1**

**Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Torre Mondovì, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta P.O. di Struttura);
  - b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (detta P.O. di Alta Professionalità).
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.
4. Il Comune di Torre Mondovì non ha in organico figure dirigenziali e pertanto trova applicazione l'art. 17, comma 1 CCNL 2016-2018, in base al quale i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

**Art. 2**

**Conferimento degli incarichi**

1. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
2. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D sulla base di un incarico a termine conferito nelle modalità di cui al presente regolamento;
3. Ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
4. Il conferimento di posizione organizzativa a personale della categoria C è ammesso per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

**Art. 3**

**Revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 4**

##### **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997, art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.
  - h) ogni altro compenso che possa essere conferito in aggiunta alla retribuzione di posizione di risultato in base a disposizioni normative.

#### **Art. 5**

##### **Retribuzione di posizione**

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.

3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative da attribuire.

6. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del C.C.N.L. 22/1/2001 e confermata all'art. 17, comma 6 del vigente C.C.N.L., le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito specificato:

- l'ente di provenienza corrisponde le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti ma riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con onere a proprio carico;

- l'ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato sulla base della graduazione della posizione attribuita e dei criteri stabiliti, con riproporzionamento sulla base della ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggior gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea, possono corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della stessa.

## **Art. 6**

### **Soggetti e funzioni**

1. L'OIV/Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Segretario Comunale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

2. La pesatura delle P.O. viene proposta da parte dell'Organo comunale di valutazione al Sindaco ai fini dell'adozione dei relativi atti .

## **Art. 7**

### **Criteri di pesatura delle posizioni organizzative**

1. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

2. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

**1) trasversalità (complessità relazionale):** sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i soggetti interni ed esterni;

**2) complessità operativa ed organizzativa:** sono considerate la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla categoria D, con conseguente complessità gestionale.

Viene altresì valutata la presenza di personale con rapporto a tempo parziale, la cui gestione in termini di orari ed adattamenti alle mutevoli esigenze di servizio, richiede maggior attenzione ed impegno ;

**3) responsabilità amministrativa e giuridica:** viene considerata la portata e l'ampiezza della responsabilità giuridica che la posizione comporta, nelle sue diverse componenti (responsabilità civile, amministrativa, contabile, penale e di risultato);

**4) rilevanza budget gestiti:** è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

**5) professionalità richiesta:** è valutata la rilevanza della professionalità specifica richiesta per la conduzione della posizione, con particolare riferimento al grado di complessità normativa e procedurale delle attività da gestire;

**6) esperienze professionali e tecniche necessarie:** è valutato il grado di esperienze professionali e tecniche necessarie/significative per la conduzione della posizione

**7) livello di disomogeneità e differenziazione dei procedimenti:** è valutato il grado di diversificazione e disomogeneità dei procedimenti a carico dei diversi uffici e servizi facenti capo alla posizione;

**8) strategicità della posizione** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza strategica della posizione rispetto al programma di mandato.

3. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

## **Art. 8**

### **Sistema di pesatura**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 7 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato, sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

2. I punteggi determinano l'assegnazione dell'importo teoricamente spettante dell'indennità di posizione in base alle fasce di punteggio stabilite nel modello allegato B, diversificato per la categoria D e la categoria C.

## **Art. 9**

### **Procedimento di graduazione**

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.

2. Il Segretario Comunale, in collaborazione con il servizio personale, individua il "budget" complessivo a disposizione per la retribuzione di posizione e di risultato, nonché il budget massimo per la retribuzione di posizione, tenuto conto del rispetto dei limiti di Legge e della quota minima da destinare alla retribuzione di risultato.

3. Il soggetto preposto alla valutazione applica i criteri di cui al precedente art.7 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo, come previsto nell'allegato A. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O., cui corrisponde, in base alle fasce per punteggio stabilite nel modello allegato B, il valore teorico spettante ad ogni posizione in assenza di limitazioni, di seguito denominato VALORE TEORICO.

4. Il Segretario Comunale effettua la parametrizzazione del VALORE TEORICO di ciascuna P.O. rispetto alla somma complessivamente spettante a tutte le P.O., determinando così il peso specifico di ciascuna, ovvero il peso specifico teorico di ciascuna P.O.

5. In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori teorici delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tale retribuzione il VALORE EFFETTIVO di ogni posizione verrà determinato come segue:

- Viene rideterminato il peso specifico di ogni posizione, escludendo le eventuali posizioni che non verranno attribuite ai dipendenti in quanto attribuite al Segretario Comunale, tenuto conto che il budget disponibile risente del fatto che da anni l'Ente si è avvalso di detta facoltà relativamente ad un'area/settore;

- L'importo attribuito ad ogni posizione da assegnare sarà pari all'importo minimo tra il valore teorico ed il valore ottenuto commisurando il budget massimo per la retribuzione di posizione al nuovo peso specifico della posizione (peso specifico utilizzato), come sopra ricalcolato

*(ad esempio valore teorico posizione dopo pesatura e punteggi euro 15.000,00 – peso teorico 0,2924 (in base a tutte le posizioni) – peso utilizzato 0,3916 (dopo esclusione posizione non attribuita) – budget massimo per retribuzione di posizione euro 33.400,00 – quota parte budget massimo rapportata a peso utilizzato =  $(33.479,14 * 0,3916) = 13.079,44$  – IMPORTO ATTRIBUITO = Euro 13.079,44 (minor valore tra 15.000,00 e 13.079,44))*

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'articolo 17 comma 6 del CCNL 21 maggio 2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente presso servizi in convenzione ovvero una Unione di Comuni o di rapporto di lavoro a tempo parziale ( non inferiore ai sensi dell'articolo 53 del predetto CCNL del 21 maggio 2018)

Eventuali minori importi che dovessero risultare attribuiti all'indennità di posizione rispetto al budget massimo disponibile andranno ad incremento delle quote riservate alla retribuzione di risultato.

## **Art. 10**

### **Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale, La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.

3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance adottato dal Comune.

4. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal nucleo di valutazione.

## **Art. 11**

### **Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. Nel conferimento di incarichi da interim si dovrà in ogni caso tener conto del possesso dei necessari requisiti e competenze professionali da parte del soggetto destinatario dell'incarico ad interim.

## **Art. 12**

### **Assenze del titolare**

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il Sindaco, anche nell'atto di conferimento dell'incarico di cui all'articolo 2, individua i funzionari di categoria D o altro dipendente immediatamente inferiore all'interno del medesimo settore di riferimento o i titolari di posizione organizzativa di altri settori di attività omogenee a quella di riferimento che ritiene idonei a sostituire ad ogni effetto in caso di temporanea assenza continuativa non superiore a 90 giorni dandone comunicazione al Segretario Comunale. Conformemente al parere dell'Aran, la retribuzione di posizione è legata alla titolarità dell'incarico e , pertanto, il dipendente ha diritto a percepirla finché rimane titolare dell'incarico, sempre che l'assenza continuativa non si protragga oltre tre mesi.

2. Nelle ipotesi di sostituzione del Responsabile di Settore con altro dipendente di categoria D o con altro dipendente immediatamente inferiore all'interno del medesimo settore di riferimento, ad esso spetta il compenso di cui all'articolo 17 c. 2 lettera f) del CCNL 1999 e di cui all'articolo 70-quinquies, c.1 CCNL 2018), nella misura da determinarsi in sede contrattazione decentrata.

3. In caso di assenza superiore a tre mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il responsabile della posizione organizzativa può essere provvisoriamente sostituito con altro dipendente di categoria D o con altro dipendente immediatamente inferiore all'interno del medesimo settore di riferimento, a cui spetta la retribuzione di posizione nel valore della posizione organizzativa sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione nei limiti di quella non corrisposta al sostituto, a seguito di valutazione annuale.
4. In caso di sostituzione con altro dipendente immediatamente inferiore alla categoria D all'interno del medesimo settore di riferimento dovranno essere valutate le condizioni e le modalità previste dalla normativa vigente per l'affidamento di mansioni superiori e l'indennità di posizione sarà riparametrata in base alla proporzione tra l'indennità teorica stabilita per la categoria D, corrispondente alla fascia relativa al titolare da sostituire, e quella per la categoria C.
5. La sostituzione del responsabile di posizione organizzativa può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'articolo 11.
6. Qualora non sia possibile procedere alla sostituzione dei Responsabili secondo le modalità previste dai precedenti commi, le funzioni possono essere svolte mediante forme di convenzionamento con altri Enti, previa verifica delle risorse disponibili, o dal Segretario Generale del Comune ( articolo 49 e 97 comma 4 lettera d) del D.lgs 267/2000).

## **Art. 13**

### **Decorrenza**

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima. Alla sua adozione la normativa interna precedentemente approvata in materia è da considerarsi abrogata.

ALL. A)

**SCHEDA DI PESATURA ED ATTRIBUZIONE PUNTEGGI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Punteggi	<b>AREA/SETTORE</b>	
Min Max	<b>DIREZIONE AREA/SETTORE</b>	

40 100 **TOTALE PUNTEGGI ASSEGNATI** **0**

FATTORI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGIO ASSEGNATO		
TRASVERSALITA'	Max 15	PUNTEGGIO ASSEGNATO		
DESCRIZIONE	LIVELLI/FASCE	Punti		
Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne richieste dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti	A	I processi e le attività della posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne	5	
	B	I processi e le attività della posizione implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni	10	
	C	I processi e le attività della posizione implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale con soggetti interni ed esterni	15	

515

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA ED OPERATIVA		Max 15	PUNTEGGIO ASSEGNATO	
DESCRIZIONE		LIVELLI/FASCE		Punti
Viene considerata la composizione della struttura operativa da dirigere in relazione alla tipologia e quantità delle risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili di categoria D, con conseguente accrescimento di complessità gestionale.		A	Struttura operativa con 1 dipendente assegnato	5
Viene valutata anche la presenza di personale con rapporto di lavoro part-time, con una maggiorazione di punteggio		B	Struttura operativa con 2 dipendenti assegnati	10
		c	Maggiorazione punteggio per presenza di dipendenti di categoria D	3
		D	Maggiorazione punteggio per presenza di dipendenti pat/time	2
Note		I dipendenti part/time si considerano per intero e non si considera il titolare della posizione		

512	RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA/GIURIDICA	Max 12	PUNTEGGIO ASSEGNATO		
	DESCRIZIONE	LIVELLI/FASCE		Punti	
	Viene considerata l'ampiezza della responsabilità GIURIDICA che la posizione comporta, nelle sue varie componennti (responsabilità civile, amministrativa, contabile, penale e di risultato)	A	livello STANDARD	5	
		B	livello APPREZZABILE	7	
		C	livello SIGNIFICATIVO	10	
D		livello ELEVATO	12		

5	12	<b>RILEVANZA BUDGET GESTITI</b>	<b>Max 12</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	
		<b>DESCRIZIONE</b>	<b>LIVELLI/FASCE</b>		<b>Punti</b>
		Viene considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa	A	livello STANDARD	5
			B	livello APPREZZABILE	7
			C	livello SIGNIFICATIVO	10
	D		livello ELEVATO	12	

5	12	<b>PROFESSIONALITA' RICHIESTA</b>	<b>Max 12</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	
		DESCRIZIONE	LIVELLI/FASCE	Punti	
		Viene considerata la rilevanza della professionalità specifica richiesta per la conduzione della posizione, con particolare riferimento al grado di complessità normativa e procedurale delle attività gestite	A	livello STANDARD 5	
			B	livello APPREZZABILE 7	
			C	livello SIGNIFICATIVO 9	
			D	livello ELEVATO 10	

5	12	<b>ESPERIENZE PROFESSIONALI E TECNICHE NECESSARIE</b>	<b>Max 12</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	
		DESCRIZIONE	LIVELLI/FASCE	Punti	
		Viene considerato il grado di esperienze professionali e tecniche necessarie/significative per la conduzione della posizione	A	livello STANDARD 5	
			B	livello APPREZZABILE 7	
			C	livello SIGNIFICATIVO 9	
			D	livello ELEVATO 10	

5	11	<b>LIVELLO DI DISOMOGENEITA' E DIFFERENZIAMENTO DELLE PROCEDURE</b>	<b>Max 11</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	
		DESCRIZIONE	LIVELLI/FASCE	Punti	
		grado di diversificazione e disomogeneità dei procedimenti a carico dei diversi uffici e servizi facenti capo alla posizione;	A	livello STANDARD 5	
			B	livello APPREZZABILE 7	
			C	livello SIGNIFICATIVO 9	
			D	livello ELEVATO 11	

5	11	<b>STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE</b>	<b>Max 11</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	
		DESCRIZIONE	LIVELLI/FASCE	Punti	
		Viene considerata l'importanza ed il rilievo strategico attribuito alla posizione	A	livello STANDARD 5	
			B	livello APPREZZABILE 7	
			C	livello SIGNIFICATIVO 9	
			D	livello ELEVATO 11	



ALL. B)  
SIMULAZIONE ATTRIBUZIONE INDENNITA' IN BASE PUNTEGGI OTTENUTI

NUOVI IMPORTI				
Punteggio Totale	Retribuzione di posizione annua Cat. D	Fascia	Retribuzione di posizione annua Cat. C	
fino a 40 punti	€ 5.000,00	1	€ 3.000,00	
da 41 a 50 punti	€ 7.000,00	2	€ 4.000,00	
da 51 a 70 punti	€ 8.000,00	3	€ 4.000,00	
da 61 a 70 punti	€ 9.500,00	4	€ 5.000,00	
da 71 a 80 punti	€ 13.000,00	5	€ 6.000,00	
da 81 a 90 punti	€ 15.000,00	6	€ 7.500,00	
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00	7	€ 9.500,00	

IMPORTI ATTUALI				
AREA/SETTORE TECNICO			0,00	ATTRIBUITA AL SINDACO
AREA/SETTORE AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO			0,00	ATTRIBUITA AL SEGRETARI O
Totale IND. POSIZIONE			0,00	
budget ind. risultato		20%	0,00	
TOTALE BUDGET POSIZ.+RISULTATO			0,00	
BUDGET MAX PER IND.TA' POSIZIONE	BMAX		0,00	
budget x risultato	0,00	% risultato	#DIV/0!	

IPOTESI A

AREE/SETTORI	punteggio attribuito (da schede indiv.li)	Fascia	Importo teorico	peso teorico	Importo teorico utilizzato	peso utilizzato	Importo EFF.VO ASSEGNATO	Importo ATTUALE	DIFFERENZA
AMMINISTRATIVA	81	6	€ 15.000,00	0,50	€ 0,00	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!
FINANZIARIA									
TECNICA	84	6	€ 15.000,00	0,50	€ 0,00	#DIV/0!	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
			€ 30.000,00	1,00	€ 0,00	#DIV/0!	#DIV/0!	€ 0,00	#DIV/0!
					BUDGET X IND. RISULTATO		#DIV/0!	#DIV/0!	quote %
					TOTALE POSIZ.+RISULTATO		#DIV/0!		

(1) Con esclusione aree/settori conferiti al Segretario Comunale e Amministratori ai sensi della legge 388/2000;

(2) Criterio = Minimo tra Importo teorico utilizzato e (peso utilizzato X Budget Max per posizione)