

## **disciplina per la pesatura degli incarichi di posizione organizzativa**

### CRITERI, FATTORI E STRUMENTI PER LA GRADUAZIONE E LA VALUTAZIONE

(APPROVATO CON DELIBERA DO GIUNTA COMUNALE N. 34 del 12/02/2019)

#### **Art. 1 - Premessa**

Ai sensi degli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, l'ente istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative, connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso" fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa. Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri/fattori connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta e alla strategicità che a ciascuna di esse viene definita in relazione alla missione istituzionale.

Gli stessi fattori a loro volta sono scomposti in sotto fattori ai quali va attribuito in maniera graduale un valore (punteggio).

L'organo competente alla graduazione è in via principale l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che effettuerà la valutazione di una parte dei fattori definiti nella presente metodologia.

La competenza per la determinazione del punteggio al solo criterio/fattore "C" denominato "Rilevanza Strategica" è demandata al Sindaco che può a sua volta delegarla all'OIV.

Si riportano gli Artt. da 13 a 16 del CCNL Comparto personale Enti locali Triennio 2016/2018.

#### **Art. 13 Area delle posizioni organizzative**

*1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.*

*2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.*

*3. 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.*

#### **Art. 14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. *Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.*
2. *Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.*
3. *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.*
4. *I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. 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 3.*
5. *La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.*

**Art. 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

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. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.*
  3. *Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.*
  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.*
  5. *A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.*
6. *Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al*

*lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.*

*7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.*

Retribuzione di posizione ed eventuale retribuzione di risultato riconosciute al titolare della posizione organizzativa hanno carattere di onnicomprensività.

## **Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative**

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione e la pesatura delle posizioni organizzative

dei singoli comuni ai sensi degli artt. 13 ss. del CCNL 21.5.2018 del comparto Funzioni Locali. Nel rispetto dei criteri e dei fattori contenuti negli articoli che seguono risultano essere istituite, presso il Comune di Maddaloni, posizioni di lavoro caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21.5.2018 del comparto Funzioni Locali, coincidenti con l'unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente.

L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari-

La pesatura delle Posizioni Organizzative (P.O.) è determinata dal Sindaco con proprio provvedimento, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base dei criteri previsti nel presente Regolamento.

La proposta, prima della determinazione sindacale, viene approvata dalla Giunta Comunale.

## **Art. 3 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa**

1. Le posizioni organizzative, presso il Comune di Maddaloni, sono assegnate ai dipendenti, anche di altri enti, inquadrati nella categoria "D", nel rispetto ed in presenza delle condizioni previste dalle disposizioni contrattuali vigenti e comunque nel rispetto di criteri oggettivi, sintetizzabili nei seguenti:

- a) Funzioni ed attività da svolgere;
- b) Natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
- c) Requisiti professionali e culturali posseduti;
- d) Attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.

2. L'individuazione dovrà avvenire con provvedimento motivato con riferimento ai criteri sopra indicati.

3. In esecuzione di quanto disposto dall'art. 17 del CCNL del 21/05/2018, ove tuttavia 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.

Tale facoltà è esercitabile 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.

Il dipendente della categoria C, anche di altri enti, che presti servizio presso il comune di Maddaloni cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui vi siano più dipendenti a cui affidare l'incarico di posizione organizzativa, la scelta del candidato è rimessa ad una valutazione comparativa che tenga conto dei seguenti criteri, la cui pesatura è demandata all'organismo di valutazione:

- 1) Titoli di studio;
- 2) Formazione;
- 3) Esperienza maturata negli enti pubblici e privati;
- 4) Test selettivo a risposta multipla.

La valutazione dei candidati è svolta dal Segretario comunale e da due responsabili di servizio.

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 punto, possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente punto, di importo non superiore al 30% della stessa. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali di cui agli articoli precedenti.

#### **Art. 4 - Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative**

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa istituita presso l'Ente, il Sindaco, sulla base dell'attività valutativa preliminare svolta dall'Organismo di cui all'art.1 fissa il valore economico delle posizioni organizzative.

La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

Ai sensi dell'art. 15 del CCNL l'importo della retribuzione di posizione da attribuire ad ogni titolare di P.O., che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, coinciderà economicamente con la fascia nella quale rientra il punteggio complessivo attribuito.

Nel caso in cui la posizione organizzativa venga conferita a personale di categoria C, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del presente regolamento, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità e coinciderà economicamente con la fascia nella quale rientra il punteggio complessivo attribuito.

E' fatto divieto all'Amministrazione Comunale di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale, organizzativa, strategica e delle connesse responsabilità.

#### **Art. 5 –Durata dell'incarico; disciplina del rinnovo e della revoca**

L'istituzione delle posizioni organizzative costituisce una facoltà e non un obbligo del datore di lavoro pubblico. Il conferimento degli incarichi deve essere disposto con atto scritto e motivato ed è necessariamente a tempo determinato. Il rinnovo delle posizioni organizzative costituisce una facoltà del datore di lavoro pubblico che, se ritiene di provvedere in tal senso, deve sempre disporlo con atto scritto e motivato e nel rispetto dei criteri previsti dal presente regolamento.

L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza richiede anch'essa un atto scritto e motivato e può essere disposta soltanto in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di uno specifico accertamento di risultati negativi. Il dipendente revocato torna a svolgere le funzioni del proprio profilo di appartenenza, perdendo la retribuzione di posizione e di risultato.

Gli incarichi di P.O. possono essere di durata compresa tra un minimo di anni uno, ad un massimo di anni 3 a prescindere dalla durata del mandato elettorale. La revoca degli incarichi di posizioni organizzative nell'ambito degli enti locali può essere disposta sulla base degli specifici presupposti indicati dall'art.14 comma 3, del C.C.N.L. Triennio 2016/2018, anzi riportato, ed è illegittima se comunicata in considerazione del mero mutamento dell'organo investito del potere di nomina.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. risultati negativi oggetto di specifico accertamento.

Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco. L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità dell'unità organizzativa di massima dimensione con contestuale riassegnazione alle funzioni e alla categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato;
4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle eventuali inadempienze accertate.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di P.O. sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente; la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 CCNL Triennio 2016/2018. L'importo della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di posizione organizzativa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura dell'Organismo di Valutazione secondo i criteri fissati dal Regolamento sulla Misurazione e Valutazione della Performance, cui si rinvia. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed, in particolare, prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico da parte del Sindaco è necessario acquisire, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato.

#### **Art. 6 - Orario di lavoro**

I dipendenti incaricati delle posizioni organizzative osserveranno l'orario previsto dalle vigenti disposizioni normative, contrattuali e regolamentari in materia.

#### **Art. 7 -Criteri per la valutazione e pesatura delle posizioni organizzative**

La pesatura delle P.O. si basa su un procedimento che inizia con il procedimento di valutazione della posizione sulla base dei seguenti criteri:

1. **Personale assegnato** (peso 17,5) che tiene conto del numero di unità di personale assegnate alla P.O.
2. **Complessità gestionale, relazionale e negoziale** (peso 28) che a sua volta dipende da tre voci subordinate, ciascuna delle quali apporta un contributo diverso alla pesatura:
  - a) **Rilevanza del contenuto della relazione** (peso 10) che valuta la ripetitività o complessità degli interventi e/o la responsabilità connessa allo svolgimento delle funzioni;
  - b) **Varietà degli interlocutori** (peso 8) che valuta la numerosità e/o diversità degli interlocutori;
  - c) **Variabilità del sistema normativo di riferimento** (peso 10) che considera l'eterogeneità del livello degli aggiornamenti normativi, anche dei collaboratori.
3. **Complessità dei compiti gestionali** (peso 35) che a sua volta dipende da tre voci subordinate
  - a) **Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate** (peso 16);
  - b) **Frequenza e complessità degli eventi imprevisti** e relativa capacità di risolverli (peso 9);
  - c) **Entità delle risorse finanziarie gestite** (peso 10).
4. **Professionalità, competenza e grado di specializzazione richiesti** (peso 2,5) che considera la competenza e l'esperienza professionale maturata.
5. **Grado di impegno innovativo richiesto alla struttura** (peso 10) che valuta il livello di complessità delle attività che richiedono creatività ed innovazione tecnologica e organizzativa.
6. **Responsabilità di un'ulteriore P.O. in caso di assenza temporanea del titolare** (c.d. sostituzione) (peso 2)
7. **Importanza della posizione nell'ambito delle scelte programmatiche** (peso 5)

Sulla scorta dei sopra elencati criteri di pesatura delle posizioni organizzative si procederà alla pesatura delle singole posizioni. La valutazione ponderata risulterà dalla seguente formula:

$$\text{Peso} * \text{valutazione} / 5$$

Al totale della valutazione ponderata si applicherà una fascia retributiva come da tabella 3.

*Tabella 1:* Criteri di attribuzione per la valutazione della posizione

Voce		Grado della scala	Criteri di attribuzione del grado
<b>Personale assegnato</b> (Peso 17,5)		1	Da 0 a 3
		2	Da 4 a 5
		3	Da 6 a 10
		4	Da 11 a 15
		5	Da 16 in poi in poi
<b>Complessità gestionale, relazionale e negoziale</b> (Peso 28)	<b>Rilevanza del contenuto della relazione</b> (Peso 10)	1	Relazioni interne all'U.O. riguardanti trasmissioni di dati e di comunicazioni
		2	Relazioni con più U.O. riguardanti informazioni di media complessità
		3	Relazioni di media complessità dove è fondamentale cooperare nel medio/lungo termine
		4	Informazioni di elevata complessità
		5	Relazioni articolate di natura e/o relazioni esterne
<b>Varietà interlocutori</b> (peso 8)	1	Solo interni e pochi	
	2	Solo interni e numerosi	
	3		

		4	Interni ed esterni di livello simile
		5	Interni ed esterni di livello diverso
		5	Interni ed esterni di livello diverso
	Variabilità del sistema normativo di riferimento (peso 10)	Da 0 a 2	Certezza e stabilità normativa
		Da 3 a 5	Frequente variabilità normativa
		Da 6 a 8	Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite
		Da 9 a 10	Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori
Complessità di compiti gestionali (Peso 35)	Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate (Peso 16)	1	Attività gestionali prestabilite/ordinarie
		2	Attività gestionali non prestabilite
		3	Attività di controllo
		4	Attività di direzione e controllo
		5	Attività di pianificazione, programmazione, direzione e controllo
	Frequenza e complessità degli eventi imprevisti e relativa capacità di risolverli (peso 9)	1	Eventi imprevisti, sporadici e di modesto impegno
		2	Eventi imprevisti, sporadici e di medio impegno
		3	Eventi imprevisti, sporadici e di consistente impegno
		4	Frequenti Eventi imprevisti, di medio impegno
		5	Frequenti Eventi imprevisti, di consistenti impegno
	Entità delle risorse finanziarie gestite (peso 10)	1	Fino a € 100.000,00
		2	Fino a € 200.000,00
		3	Fino a € 300.000,00
		4	Fino a € 400.000,00
		5	Da € 400.000,00 in poi
Professionalità – Competenza – Grado di specializzazione richiesti (peso 2,5)		1	Competenze di tipo generico – Funzioni che non richiedono alcune specializzazione
		1,5	La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro – Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale
		2	La posizione, al suo interno, si

		2,5	caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità – Attività che richiede specifica professionalità Oltre l'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni – Attività che richiede specifici titoli di studio
<b>Grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura (peso 2,5)</b>		<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>4</b> <b>5</b>	<b>Medio</b> <b>Discreto</b> <b>Elevato</b> <b>Alto</b> <b>Altissimo</b>
<b>Responsabilità di un'ulteriore P.O. in caso di assenza temporanea del titolare (peso 2)</b>	<b>Da 0 a 2 punti, attribuiti dal Sindaco in funzione della rilevanza e complessità della Posizione Organizzativa</b>		
<b>Importanza della posizione nell'ambito delle scelte programmatiche (peso 5)</b>	<b>Da 0 a 5 punti, <u>in funzione della qualità dell'apporto</u></b>		

Sulla scorta dei sopra elencati criteri di pesatura delle posizioni organizzative si procederà alla pesatura delle singole posizioni.

La valutazione ponderata risulterà dalla seguente formula: **Peso \* valutazione/5.**

Al totale della valutazione ponderata si applicherà una fascia retributiva come da tabella 3

Tabella 2: Scheda per la pesatura della posizione

<b>Descrizione posizione organizzativa:</b>					
<b>Personale assegnato</b>	<b>Peso 17,5</b>	<b>Valutazione ponderata</b>			<b>Valutazione</b>
<b>Complessità gestionale, relazionale e negoziale</b>	<b>Peso 28</b>	<b>Valutazione ponderata totale</b>	<b>Rilevanza del contenuto della relazione (peso 12)</b>	<b>Valutazione Ponderata parziale</b>	<b>Valutazione</b>
			<b>Varietà interlocutori (peso 8)</b>	<b>Valutazione Ponderata parziale</b>	<b>Valutazione</b>
			<b>Livello di attività gestionale (peso 10)</b>	<b>Valutazione ponderata parziale</b>	<b>Valutazione</b>
<b>Complessità dei compiti gestionali</b>	<b>Peso 35</b>	<b>Valutazione ponderata totale</b>	<b>Rilevanza degli impegni di gestione delle attività programmate (peso 16)</b>	<b>Valutazione Ponderata parziale</b>	<b>Valutazione</b>
			<b>Frequenza e complessità di eventi imprevisti e capacità di risolverli (peso 9)</b>	<b>Valutazione Ponderata parziale</b>	<b>Valutazione</b>
			<b>Entità delle risorse finanziarie gestite (peso 10)</b>	<b>Valutazione Ponderata parziale</b>	<b>Valutazione</b>
<b>Professionalità, Competenza, Grado di specializzazione richiesti</b>	<b>Peso 2,5</b>	<b>Valutazione ponderata</b>			<b>Valutazione</b>
<b>Grado di impegno innovativo richiesto alla struttura</b>	<b>Peso 10</b>	<b>Valutazione ponderata</b>			<b>Valutazione</b>
<b>Responsabilità di un'ulteriore P.O. in caso di assenza temporanea del titolare</b>	<b>Peso 2</b>	<b>Valutazione ponderata</b>			<b>Valutazione</b>
<b>Importanza della posizione nell'ambito delle scelte programmatiche</b>	<b>Peso 5</b>	<b>Valutazione ponderata</b>			<b>Valutazione</b>
<b>TOTALE</b>					

Tabella 3: Definizione delle fasce retributive Categoria "D"

Fasce per la retribuzione di posizione organizzativa della categoria "D":
---

FASCIA	DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	91	100	Da 14.001,00 a 16.000,00
II	86	90	Da 12.001,00 a 14.000,00
III	81	85	Da 10.001,00 a 12.000,00
IV	71	80	Da 8.501,00 a 10.000,00
V	56	70	Da 6.501,00 a 8.500,00
VI	31	55	Da 5.001,00 a 6.500,00
VII	0	30	5.000,00

**Tabella 4: Definizione delle fasce retributive Categoria "C "**

Fasce per la retribuzione di posizione organizzativa della categoria "C":			
FASCIA	DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	91	100	Da 8.001,00 a 9.500,00
II	86	90	Da 7.001,00 a 8.000,00
III	81	85	Da 6.001,00 a 7.000,00
IV	71	80	Da 5001,00 a 6.000,00
V	56	70	Da 4001,00 a 5000,00
VI	31	55	Da 3.001,00 a 4000,00
VII	0	30	3.000,00

Ai fini della collocazione nella fascia retributiva il punteggio finale complessivo ottenuto risultante dalla somma dei punteggi dei vari fattori di valutazione verrà arrotondato per difetto per frazioni di punteggio fino a 0,50 e per eccesso per frazioni di punteggio superiori a 0,50.

**N.B.: Gli importi di ciascuna fascia andranno diminuiti, in modo proporzionale, in relazione alle disponibilità finanziarie di bilancio, fermo restando il minimo di € 5.000,00**

Il valore economico di tali fasce deve essere in ogni caso rapportato alle condizioni organizzative dell'ente, essendo possibili modifiche in relazione a mutamenti organizzativi, ed alle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.

E' fatto divieto di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non comparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.

#### **Art. 8**

##### **Disposizioni finali ed entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore successivamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni contestualmente alla deliberazione che lo approva ed è soggetto alle specifiche forme di pubblicazione previste.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme legislative in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro.

E' abrogata ogni altra disposizione in contrasto con la disciplina contenuta nel presente atto.