



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 43

**OGGETTO: APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, IL
CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLA POSIZIONI ORGANIZ-
ZATIVE**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **sei** del mese di **maggio** nella sala delle adunanze, si è riunita la GIUNTA COMUNALE composta dai signori:

MARTINI NICOLA	SINDACO	P
SILVESTRONI ROBERTO	VICESINDACO	P
VERONESE RICCARDO	ASSESSORE	P

Partecipa all'adunanza il Segretario dott. **MAGALINI RENATO**.

Constatato legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza **MARTINI NICOLA** nella sua qualità di **SINDACO**, il quale invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sulla proposta di deliberazione il cui testo è riportato nei fogli allegati.

IL SINDACO

Premesso che il modello organizzativo del Comune di Erbè, così come rideterminato da ultimo con delibera di G.C. n. 38 del 29.04.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, prevede le seguenti aree:

- 1) Amministrativa e Cultura;
- 2) Finanziaria
- 3) Tecnica

Considerato che nell'ente è istituita l'area delle posizioni organizzative in conformità alla previsione contenuta nell'art. 14 del CCNL del 31 marzo 1999, e ribadita dall'art.13 del CCNL 21.05.2018 che stabilisce che:

- 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;*
- 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.*

Richiamato l'art.14 del CCNL 21.05.2018 che stabilisce che:

- 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.

Richiamato l'art.15 del CCNL 21.05.2018:

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 20 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.

Atteso che la graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL;

Ritenuto di dovere procedere alla ridefinizione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle recenti modifiche intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguarne il valore economico alle accresciute o ridotte responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione;

Ritenuto opportuno dovere procedere all'adozione di uno strumento che regolamenti il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative;

Visto lo schema di Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

Richiamato le seguenti deliberazioni, che normavano precedentemente l'istituto delle posizioni organizzative:

- G.C. n. 124 in data 16.12.1999 avente ad oggetto: *“Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 8.9.10 e 11 del CCNL 31.03.1999”*

- G.C. n. 25 in data 26.02.2009 avente ad oggetto: *“Attività di valutazione dei responsabili di posizioni organizzative – approvazione criteri e punteggi”*

- G.C. n. 19 in data 09.04.2015 avente ad oggetto: *“Approvazione criteri per la graduazione delle posizioni organizzative”*

- G.C. n. 26 in data 23.04.2015 avente ad oggetto: *“Valutazione delle posizioni organizzative e determinazione della retribuzione di posizione e di risultato”*

- G.C. n. 55 in data 08.10.2015 avente ad oggetto *“Approvazione metodologia di valutazione della performance”*;

Richiamata la propria competenza all'adozione del presente deliberato ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile rilasciati dai competenti Responsabili di Area;

Dato atto che il presente provvedimento è stato trasmesso alle R.S.U e alle OO.SS. presenti presso l'Ente, ai sensi dei C.C.N.L. vigenti.

Visti:

- ✓ il D. Lgs. n. 165/2001;
- ✓ il D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ lo Statuto Comunale;
- ✓ il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- ✓ i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

P R O P O N E

1. Di approvare, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, i criteri per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative riportati nell'allegato che è parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di stabilire sin d'ora che per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, questa amministrazione intende avvalersi in modo ordinario della facoltà di incrementare le risorse decentrate, nei limiti previsti dalle disposizioni vigenti, in corrispondenza di eventuali riduzioni delle indennità di posizione o risultato attribuite alle P.O.
3. Di dare atto che l'allegato documento denominato “Criteri per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative” modifica e sostituisce ad ogni effetto di legge i regolamenti comunali vigenti in materia, come riportato nelle deliberazioni G.C. n.

124/1999 – G.C. n. 25/2009 – G.C. n. 19/2015 – G.C. n. 26/2015;

4. Di modificare la scheda tecnica di pesatura delle posizioni, allegata al documento denominato “Metodologia di valutazione della performance, approvato con la delib. GC n. 55 in data 08.10.2015;
5. Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SINDACO
Martini Geom. Nicola

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto e ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale senza modificazioni;

Richiamate le disposizioni di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 ed in particolare l'articolo 48;

Richiamato lo Statuto, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 26 gennaio 2001, successivamente modificato con deliberazioni C.C. n. 6/2004, n. 41/2004 e da ultimo con deliberazione C.C. n. 44 del 04 novembre 2010, esecutiva ai sensi di legge;

Richiamato il "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 30 dicembre 2010, esecutiva ai sensi di legge;

Richiamato il "Regolamento di contabilità", approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 08 novembre 2018, esecutiva ai sensi di legge;

Acquisiti sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art.49, comma 1 e dell'art.147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, il parere favorevole di regolarità tecnica da parte della responsabile dell'Area Servizi Finanziari attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e il parere favorevole della regolarità contabile da parte della responsabile del Settore Finanziario;

Con votazione favorevole unanime, resa nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1 - Di approvare integralmente l'allegata proposta di deliberazione, che viene inserita nel presente atto come parte integrante e sostanziale;

2 - Di disporre con separata ed unanime votazione l'immediata eseguibilità della presente ai sensi ed agli effetti di cui all' art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F.to MARTINI NICOLA

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to MAGALINI RENATO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dalla data odierna.

Nella stessa data è stata comunicata ai Capigruppi Consiliari.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA**

Erbè, 17-05-2019

F.to BELE' LUISA

La presente deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva in data _____ per decorrenza dei termini, ai sensi dell'art. 134, comma 3, della Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA**

F.to BELE' LUISA

Si certifica che il presente documento è copia conforme all'originale per uso amministrativo.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA**

Erbè, 17-05-2019.

BELE' LUISA





COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Via Vittorio Emanuele, 2 - c.a.p. 37060
Tel. 045/7325005-7325329 - fax 045/7325125
e-mail: info@comune.erbe.vr.it
P.E.C.: erbe.vr@cert.ip-veneto.net

CRITERI GENERALI E PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO, LA GRADUAZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 - Finalità

1. Il presente manuale è volto a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.
2. Le posizioni organizzative costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.

Art. 2 - Destinatari

Il presente manuale costituisce integrazione al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Art. 3 - Tipologie di incarico

1. L'area delle posizioni organizzative è costituita da posizioni di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono incarichi a termine, rinnovabili, aventi ad oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza oppure di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa si distinguono in relazione al contenuto delle prestazioni professionali ed alla relativa responsabilità per:
 - 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 formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum.
3. In sede di istituzione o attivazione dell'incarico è declinato lo specifico profilo di ruolo, da cui risultano:
 - i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico
 - le aree di risultato da conseguire
 - gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici
 - il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica
4. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria/livello di inquadramento.

Art. 4 - Graduazione delle posizioni organizzative

	CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
A	Consistenza delle risorse umane, finanziarie	- Consistenza delle risorse umane (dipendenti) - Consistenza delle risorse economiche
B	Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata	- Complessità del quadro normativo - Complessità del quadro delle relazioni - Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati - Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) - Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa
C	Responsabilità connessa alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D	Strategicità della posizione	- Strategicità della posizione

In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso. In particolare i pesi sono i seguenti:

Pesi % dei criteri di graduazione

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	PESI%
Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	20
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	40
Responsabilità connesse alla posizione	20
Strategicità della posizione	20
	100

In allegato viene riportata la scheda di graduazione che verrà utilizzata.

Art. 5 - Procedure di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Le posizioni organizzative sono conferite, in base alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e di esperienza acquisiti, a personale dipendente di regola appartenente alla categoria D.

Trattandosi di ente privo di personale con qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 17 comma 1 del CCNL 21.05.2018, i responsabili delle strutture apicali come individuate dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sono titolari di posizione organizzativa.

La nomina a responsabile di posizione organizzativa viene effettuata con decreto sindacale ed è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità rispetto all'incarico da ricoprire.

Qualora 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. I valori della retribuzione di posizione verranno in questo caso proporzionati rispetto a quelli della graduazione per il settore con personale di categoria D, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per le posizioni organizzative di categoria C.

Art. 6 - Durata degli incarichi

Gli incarichi seguono, ai sensi 17 comma 1 del CCNL 21.05.2018, le norme di cui all'art. 109 del d.lgs. 267/2000 e quindi dei responsabili delle strutture apicali.

Art. 7 - Valutazione dei risultati e delle attività

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di posizione organizzativa sono soggetti a:

- a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
- b) valutazione al termine dell'incarico;
- c) eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.

2. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato secondo i regolamenti e i manuali vigenti tempo per tempo.

3. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico è condizione per l'eventuale rinnovo. Per valutazione positiva si intende una valutazione che in ciascuno degli anni di riferimento non sia stata inferiore a punti 75.

4. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 8 - Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per le motivazioni di cui all'art. 15 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi oltre che per le seguenti:

- a) valutazione annuale gravemente negativa. A tal fine il regolamento del sistema di valutazione deve indicare cosa si intenda con "gravemente negativa" rispetto al punteggio assegnato;
- b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa;
- c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
- d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- e) intervenuti mutamenti organizzativi;
- f) variazione degli obiettivi indicati nel programma amministrativo, a seguito di mutamento dell'amministrazione comunale, che comportino diversa valutazione delle professionalità richieste. In tale caso il Sindaco si riserva 60 giorni per assumere l'eventuale provvedimento di revoca.

2. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita dell'indennità di

posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

Art. 9 - Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. Salvo diverse disposizioni normative o contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione.
2. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente secondo quanto previsto dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21/05/2018, superiori a giorni 30 complessivi nell'anno, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 10 - Norme transitorie e finali

1. I presenti criteri entrano in vigore a decorrere dalla data di approvazione.
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative, regolamentari e contrattuali vigenti nel tempo.

DENOMINAZIONE POSIZIONE

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi	da 1 a 10	
	A2. Consistenza delle risorse economiche parte corrente	da 1 a 10	
	TOTALE FATTORE	Punti massimi 20	0
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 10	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 10	
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	da 1 a 10	
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	
	TOTALE FATTORE	Punti massimi 40	0
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	da 1 a 20	
	TOTALE FATTORE	Punti massimi 20	0
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alla missione aziendale per il funzionamento dell'organizzazione	da 1 a 20	
	TOTALE FATTORE	Punti massimi 20	0
TOTALE COMPLESSIVO			0

Applicata la pesatura le posizioni organizzative verranno collocate all'interno delle seguenti fasce.

Fascia	Punteggio	Retribuzione di posizione PO
Fascia A	Punti da 81 a 100	da € 12.909,00 a € 16.000,00
Fascia B	Punti da 71 a 80	€ 10.000,00
Fascia C	Punti da 61 a 70	€ 8.000,00
Fascia D	Punti da 51 a 60	€ 7.000,00
Fascia E	Punti da 0 a 50	€ 5.000,00