



*Comune di Aquilonia*  
*Provincia di Avellino*



*Area Finanziaria*

**REGOLAMENTO**  
**Per la Graduazione, conferimento e revoca**  
**delle posizioni organizzative**  
**Categorie D e C**

**Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 20.07.2019**

## **Art. 1**

### **Campo di applicazione**

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016 – 2018;
2. Possono essere incaricati della titolarità di posizione delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello) , individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, esclusivamente i dipendenti che appartengano alla categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate;

## **Art. 2**

### **Strutture organizzative e posizioni organizzative**

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo di 3 ( tre ) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente regolamento.
3. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 1 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

## **Art. 3**

### **Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D , 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.

2. Il Comune può avvalersi della particolare facoltà, 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 di categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Nel Comune di **Aquilonia**, avendo una popolazione inferiore a cinquemila abitanti, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale possono essere attribuiti anche a componenti dell'organo politico, al fine di operare un contenimento della spesa.

#### **Art. 4**

##### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale Categoria D**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. Nella ipotesi di assenza di dipendenti di categoria D, possono essere formalmente individuati quali responsabili di area-settore-servizio/titolari di posizione organizzativa, dipendenti appartenenti alla categoria C. In tale ipotesi l'indennità di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di €9.500,00.
4. L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.

#### **Art. 5**

##### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il personale Categoria C**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente di CCNL.

2. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2 del CCNL 2016/2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

#### **Art.6**

##### **Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
  - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
  - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

#### **Art.7**

##### **Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative 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. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

#### **Art. 8**

##### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione-pesatura per i titolari di posizione organizzative è determinata in base ai parametri di cui alle allegate schede.
2. La pesatura delle posizioni organizzative è di competenza del Nucleo di Valutazione /O.I.V. ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nelle allegate schede.

3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'Allegato A) del presente Regolamento.
4. La Giunta Comunale annualmente, con apposito atto deliberativo, aggiorna il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.
5. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza relativamente nel tempo.
6. La pesatura è proposta dal Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O..
7. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/O.I.V.

## **Art. 9**

### **Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui al presente Regolamento.
3. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi , 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 tale fine richieste, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria

- C purch  in possesso delle necessarie capacit  ed esperienze professionali , al fine di garantire la continuit  e la regolarit  dei servizi istituzionali.
4. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta, nell'ambito della retribuzione di risultato, l'attribuzione di un'ulteriore importo che pu  variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
  5. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione, in tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
  6. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### **Art. 10** **Valutazione annuale**

1. L'ente per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento e che sono corrisposte a carico del proprio bilancio.
2. I risultati delle attivit  svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione , in base ai criteri indicato nell'Allegato B).
3. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attivit  svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.
4. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### **Art. 11** **Regime orario**

1. L'orario di lavoro dovr  corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario Comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavori straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

## **Art. 12**

### **Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on – line del Comune per quindici giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo n. 33/2013 e successive modifiche e integrazioni.

**ALLEGATO A)** al Regolamento per la pesatura delle Posizioni Organizzative

| CRITERI GENERALI DI GRADUATORIE DELLE P.O. |                              |                   |        |
|--|------------------------------|-------------------|--------|
| N.O.                                       | CRITERI                      | PUNTEGGIO MASSIMO | PESO % |
| A)   | Collocazione nella struttura | 90                | 30     |
| B)   | Complessità organizzativa    | 60                | 20     |
| C)   | Responsabilità               | 150               | 50     |
|  | TOTALE                       | 300               | 100    |

| CRITERI DI GRADUAZIONE                           | VARIABILI  | INDICATORI  | PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE |
|--|--|---|------------------------|
| Collocazione nella struttura<br><br>MAX PUNTI 90 | Rilevanza delle funzioni in relazione ai processi gestiti (Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla p.o. in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite)<br><br>MAX PUNTI 30  | La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei | 5                      |
|  |  | La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei  | 15                     |
|  |  | La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogena       | 30                     |
|  | Rilevanza strategica della posizione (Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono i seguenti: Bilancio di Previsione Consuntivo, Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) Programmazione del Fabbisogno del Personale Programmazione triennale delle OO.PP., Atti di pianificazione urbanistica e territoriale; Piano di Protezione Civile Piano Sociale di Zona; Statuto;<br><br>MAX PUNTI 30 | Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente                               | 10                     |
|  |  | Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'Ente                              | 20                     |
|  |  | E' responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente                            | 30                     |
|  |  |   |                        |

|  |   |   |                     |
|--|---|---|---------------------|
|  | <b>Conoscenze tecnico/professionali</b>   |   |                     |
|  | necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni (Esprime in termine di conoscenze personali di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto) | <b>Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro (giuridico, contabile, tecnico-organizzativo)</b>                                      | 10                  |
|  | MAX PUNTI 30  | <b>Cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro (giuridico, contabile, tecnico-organizzativo)</b>  | 20                  |
|  |   | <b>Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro</b>  | 30                  |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO CITERIO A)</b>                   |   |   | <b>MAX PUNTI 90</b> |
| <b>Complessità Organizzativa</b><br><br>MAX PUNTI 60 | <b>Risorse Umane</b> (Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente)<br><br>MAX PUNTI 10  | <b>La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a tre unità)</b>   | 3                   |
|  |   | <b>La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane superiore a tre unità</b>  | 10                  |
|  | <b>Risorse strumentali</b> (Definisce la quantità e la qualità di risorse strumentali – ossia attrezzature d'ufficio a disposizione)<br><br>MAX PUNTI 5                       | <b>La posizione gestisce poche risorse strumentali</b>  | 2                   |
|  |   | <b>La posizione gestisce diverse risorse strumentali</b>  | 5                   |
|  | <b>Risorse finanziarie</b> (Definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione)<br><br>MAX PUNTI 10   | <b>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie</b> in termine di spesa ed entrate correnti fino a un massimo di €. 300.000,00 | 5                   |
|  |   | <b>La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie</b> in termine di spesa ed entrate correnti superiore a €. 300.000,00          | 10                  |

|                           |   |   |    |
|---------------------------|---|---|----|
| Complessità Organizzativa | <p><b>Sistema delle Relazioni</b><br/>(Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'Ente: Consiglio Comunale; Commissioni Comunali; Sindaco; Giunta Comunale; Assessori; Segretario Comunale; Revisore dei Conti; Nucleo di Valutazione; che all'esterno dell'Ente: Ministero dell'Economia e delle Finanze(MEF); altri Ministeri: Prefettura; Regione; Provincia; Organizzazioni Sindacali; cittadini; tesoreria comunale; Fornitori dell'Ente</p> | <p><u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno ed esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale:</u><br/><b>i rapporti non sono numerosi,</b> coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate</p>                         | 5  |
|                           |   | <p><u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno ed esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale:</u><br/><b>i rapporti sono numerosi,</b> coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate</p>                              | 15 |
|                           |   | <p><u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno ed esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale:</u><br/><b>i rapporti sono numerosi,</b> coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguendo normali procedure consolidate e forme di gestione flessibile</p> | 20 |
|                           |   | <p><u>La posizione opera entro un sistema di relazioni interno ed esterno all'Ente circoscritto all'ambito funzionale:</u><br/><b>i rapporti sono numerosi,</b> coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguendo normali procedure consolidate e forme di gestione flessibile</p>  | 25 |
|                           | <p>MAX PUNTI 25</p>   |   |    |
|                           | <p><b>Tipologia dei processi</b><br/>(Definisce il livello di standardizzazione e il livello di programmabilità dei</p>   | <p><u>La posizione opera prevalentemente con processi</u><br/>a) Standardizzati regolamentati<br/>b) Programmabili<br/>c) Non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</p>   | 7  |

|                                     |   |   |                     |
|-------------------------------------|---|---|---------------------|
|                                     | processi gestiti dalla posizione)<br>MAX PUNTI 10   | <u>La posizione opera prevalentemente con processi</u><br>a) Variabili<br>b) Non ripetitivi ma unici<br>c) Non programmabili<br>d) Sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza  | 10                  |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO B)</b> |   |   | <b>MAX PUNTI 60</b> |
| RESPONSABILITA' MAX PUNTI 150       | <b>Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale</b><br>(Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione<br>MAX PUNTI 30 | <b>La posizione opera con limitata autonomia</b><br>nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale   | 10                  |
|                                     |   | <b>La posizione opera con ampia autonomia</b> nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale                            | 25                  |
|                                     |   | <b>La posizione opera con assoluta autonomia</b><br>nell'ambito di precise direttive politiche(indirizzi e linee guida)che richiedono interpretazioni e consentono una ampia flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale | 30                  |
|                                     | <b>Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività</b><br>(Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione)<br>MAX PUNTI 50  | L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi  | 40                  |
|                                     |   | L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo /tecnico/specialistico ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intera Organizzazione amministrativa               | 50                  |

|                                     |  |   |    |
|-------------------------------------|--|---|----|
|                                     | <b>Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza</b><br>(Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione)<br><br>MAX PUNTI 20  | La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. <b>La qualità dei servizi impatto interno all'Ente</b>  | 10 |
|                                     |  | La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. <b>La qualità dei servizi impatto esterno all'Ente solo suspecifici settori del territorio</b>  | 15 |
|                                     |  | La posizione svolge attività o eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza.<br><b>La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori del territorio ed è di costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini</b> | 20 |
|                                     | <b>Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla posizione organizzativa</b><br>(Definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge e regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente)<br><br>MAX PUNTI 50 | Alla posizione sono attribuite responsabilità (civile, contabile, amministrativa) rinvenienti solo dalla assunzione della funzione "direzionale"  | 20 |
|                                     |  | Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da:<br>Attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'Ente   | 40 |
|                                     |  | Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da:<br>Funzioni assegnate alla posizione da particolari o specifiche norme di legge o di regolamenti  | 50 |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO C)</b> |  | <b>MAX PUNTI150</b>   |    |

**ALLEGATO B)** al Regolamento per la pesatura delle Posizioni organizzative

| <b>FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE</b><br><b>(P.O. categoria D)</b> |  |
|---|--|
| <b>VALORI</b>   | <b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b><br>(art.15 comma 2, C.C.N.L. Personale<br>Comparto Funzioni Locali Triennio<br>2016-2018) |
| FINO a PUNTI 130  | €. 5.000,00  |
| Da PUNTI 131 a PUNTI 160  | €. 8.000,00  |
| Da PUNTI 161 a PUNTI 190  | €. 10.000,00   |
| Da PUNTI 191 a PUNTI 220  | €. 12.000,00   |
| Da PUNTI 221 a PUNTI 250  | €. 14.000,00   |
| Da PUNTI 251 a PUNTI 280  | €. 15.000,00   |
| Da PUNTI 281 a PUNTI 300  | €. 16.000,00   |

| <b>FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE</b><br><b>(P.O. categoria C)</b> |  |
|---|--|
| <b>VALORI</b>   | <b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b><br>(art.15 comma 3, C.C.N.L. Personale<br>Comparto Funzioni Locali Triennio<br>2016-2018) |
| FINO a PUNTI 130  | €. 3.000,00  |
| Da PUNTI 131 a PUNTI 160  | €. 4.500,00  |
| Da PUNTI 161 a PUNTI 190  | €. 6.500,00  |
| Da PUNTI 191 a PUNTI 220  | €. 7.000,00  |
| Da PUNTI 221 a PUNTI 250  | €. 8.000,00  |
| Da PUNTI 251 a PUNTI 280  | €. 9.000,00  |
| Da PUNTI 281 a PUNTI 300  | €. 9.500,00  |

**ALLEGATO C)** al Regolamento per la pesatura delle Posizioni organizzative

|  |
|--|
| <p><b>Scheda di valutazione/pesatura della posizione organizzativa</b></p> <p><b>RESPONSABILE</b> _____</p> <p><b>AREA</b> _____</p> |
|--|

| N.O                      | CRITERI                             | VARIABILI  | PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE | PUNTEGGIO ATTRIBUITO |
|--------------------------|-------------------------------------|--|------------------------|----------------------|
| <b>A)</b>                | <b>Collocazione nella struttura</b> | Rilevanza delle funzioni   | <b>Da 5 a 30</b>       |                      |
|                          |                                     | Rilevanza strategica della posizione   | <b>Da 10 a 30</b>      |                      |
|                          |                                     | Conoscenze tecnico/professionali   | <b>Da 10 a 30</b>      |                      |
|                          |                                     | <b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>   |                        | <b>90</b>            |
| <b>B)</b>                | <b>Complessità organizzativa</b>    | Risorse umane  | <b>Da 3 a 10</b>       |                      |
|                          |                                     | Risorse strumentali  | <b>Da 2 a 5</b>        |                      |
|                          |                                     | Risorse finanziarie  | <b>Da 5 a 10</b>       |                      |
|                          |                                     | Sistema delle Relazioni  | <b>Da 5 a 25</b>       |                      |
|                          |                                     | Tipologia dei processi   | <b>Da 5 a 10</b>       |                      |
| <b>PUNTEGGIO MASSIMO</b> |                                     | <b>60</b>  |                        |                      |
| <b>C)</b>                | <b>Responsabilità</b>               | Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale                            | <b>Da 10 a 30</b>      |                      |
|                          |                                     | Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività                        | <b>Da 30 a 50</b>      |                      |
|                          |                                     | Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza                             | <b>Da 10 a 20</b>      |                      |
|                          |                                     | Responsabilità derivante dalla funzione assoluta dalla posizione organizzativa | <b>Da 20 a 50</b>      |                      |
| <b>PUNTEGGIO MASSIMO</b> |                                     | <b>150</b>   |                        |                      |
| <b>PUNTEGGIO TOTALE</b>  |                                     | <b>300</b>   |                        |                      |