

COMUNE DI MONDAVIO
Provincia di Pesaro e Urbino

**CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E
REVOCA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

Approvato con delibera di G.C. n. 50 del 10.05.2019

Premessa:

Gli articoli 13, 14 e 15 CCNL Funzioni locali, stipulato in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL/2018), prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 17 del medesimo CCNL prevede, invece, delle disposizioni particolari per le P.O. negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18, disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle P.O. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5, del già citato CCNL.

Art. 1 - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'articolo 13, comma 1, del CCNL/2018, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa, ai dipendenti inquadrati in categoria D, che svolgono, con assunzione diretta ed 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 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*.
2. Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta comunale istituisce l'Area delle posizioni organizzative da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.
3. Si prende atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL/2018. La relativa disciplina sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'ente decida di istituire ed incaricare una o più figure di Alta professionalità.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono all'incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) L'organizzazione del settore affidatogli;
 - b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;

- c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
- d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
- e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
- g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
- h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
- i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
- j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
- k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
- l) Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 – Conferimento, durata e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene 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.
3. L'incarico di P.O. potrà avere durata non superiore a tre anni e potrà essere rinnovato fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima sino alla nomina del sostituto.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL/2018, che qui si intende pienamente richiamata.
5. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Art 4 - Valore delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità.
2. Ai fini dell'individuazione dell'importo, la graduazione delle posizioni viene effettuata sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato, come riportato nelle schede allegate "2.1" e "2.2".
3. La Giunta comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun settore da corrispondersi per tredici mensilità.
4. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni previste dal CCDI in vigore presso l'ente.
5. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario;
6. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.
7. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, si da atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. sono stabiliti nel CCDI 2018/2020.
8. Alla fine di ogni anno solare e comunque entro il 30 aprile, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo termina con la presentazione di una relazione al Sindaco.
9. La graduazione delle retribuzione di risultato e la scheda di valutazione annuale del responsabile di P.O. è quella riportata nell'allegato "1", che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
10. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.

Art. 5 - Incarichi *ad interim*

1. 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/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo come previsto dal CCDI in vigore nell'ente.

2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di trentasei mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico di cui al comma 1 e siano state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D.

Art. 6 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 4, comma 11.

Art. 7 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle P.O. di categoria C

1. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 17, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, per il conferimento dell'incarico di PO a personale inquadrato in cat. C, si prevedono i seguenti criteri:
 - possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la P.O. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
 - esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico.
2. L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Per il trattamento economico accessorio del dipendente di Categoria C, incaricato di P.O. si applica il comma 5, dell'art. 17 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 8 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo eventuale confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal 1° gennaio 2019, comprese le procedure per l'affidamento degli incarichi di P.O. dell'anno 2019, da attivarsi prima di tale data.
2. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

GRADUAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

Punteggio finale	% di indennità riconosciuta
Da 8,5 a 10	25%
Da 7,5 a 8,4	20%
Da 6 a 7,4	15%
Da 5 a 5,9	10%
Sotto 5	0%

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Settore.....

Dipendente

AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE													
VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI													
OBIETTIVI	INDICATORI	PESO (A)	VALUTAZIONE NUMERICA (B)	PUNTEGGIO (A*B)									
1.		[]	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: small;">da 0 a 2</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 3 a 7</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">No</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Parzial.</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Si</td> </tr> </table>	[]	[]	[]	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	[]
[]	[]	[]											
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
2.		[]	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: small;">da 0 a 2</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 3 a 7</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">No</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Parzial.</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Si</td> </tr> </table>	[]	[]	[]	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	[]
[]	[]	[]											
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
3.		[]	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: small;">da 0 a 2</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 3 a 7</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">No</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Parzial.</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Si</td> </tr> </table>	[]	[]	[]	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	[]
[]	[]	[]											
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
4.		[]	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: small;">da 0 a 2</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 3 a 7</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">No</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Parzial.</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Si</td> </tr> </table>	[]	[]	[]	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	[]
[]	[]	[]											
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
5.		[]	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: small;">da 0 a 2</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 3 a 7</td> <td style="border: none; font-size: small;">da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">No</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Parzial.</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Si</td> </tr> </table>	[]	[]	[]	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	[]
[]	[]	[]											
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
Punteggio Totale Obiettivi				[]									
VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA													
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura		<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">Bassa</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Media</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Alta</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">da 1 a 2</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">da 3 a 8</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">da 9 a 10</td> </tr> </table>			[]	[]	[]	Bassa	Media	Alta	da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10
[]	[]	[]											
Bassa	Media	Alta											
da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10											
Punteggio qualità contributo alla performance generale				[]									
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'													
Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> <td style="border: none;">[]</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">Bassa</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Media</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Alta</td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">da 1 a 2</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">da 3 a 8</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">da 9 a 10</td> </tr> </table>			[]	[]	[]	Bassa	Media	Alta	da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10
[]	[]	[]											
Bassa	Media	Alta											
da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10											
Punteggio performance ambito organizzativo				[]									

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

FATTORI	PESO (A)	VALUTAZIONE NUMERICA (B)	PUNTEGGIO (A*B)
1. ORGANIZZAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine		9 9,5 10	
2. INNOVAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori		9 9,5 10	
3. INTEGRAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività		9 9,5 10	
4. ORIENTAMENTO AL CLIENTE	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno)		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti)		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è di attenzione positiva ai bisogni del cliente interno o esterno		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno		9 9,5 10	
5. VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori)		1 2 3	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione uniforme, non differenziata, dei propri Collaboratori		4 4,5 5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori		6 6,5 7	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e divulgativo dell'importanza della valutazione nell'ambito del proprio settore		7,5 8 8,5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e propositivo di azioni di sviluppo da intraprendere (es. formazione, affiancamento, ...) a seguito delle valutazioni dei propri Collaboratori		9 9,5 10	

Peso Totale Competenze Punteggio Totale Competenze

SCHEDA GRADUAZIONE DELLE P.O.*(Art. 15, comma 2, CCNL/2018 e art. 4 del presente documento)*

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse, escluso l'incaricato);
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, relazionale, strategicità, incarichi aggiuntivi).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

1. PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Massimo 5 punti
Da 3 a 5 dipendenti	Da 6 a 10 punti
Oltre i 5 dipendenti	Da 11 a 15 punti

2. BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 300.000 Euro	Massimo 5 punti
Da 300.001 Euro a 1.000.000 Euro	Da 6 a 10 punti
Oltre 1.000.000 di Euro	Da 11 a 15 punti

3. SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 80 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Massimo 40 punti
Complessità dinamiche relazionali (interne ed esterne)	Massimo 35 punti
Affidamento incarichi aggiuntivi (Ad es.: vicesegretario, responsabile anticorruzione, responsabile privacy, funzioni datore di lavoro, ecc.)	Massimo 5 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 40 punti	Da 5.000 Euro a 6.000 Euro
Da 41 a 50 punti	Da 6.000 Euro a 7.000 Euro
Da 51 a 60 punti	Da 7.000 Euro a 8.000 Euro
Da 61 a 70 punti	Da 8.000 Euro a 11.000 Euro
Da 71 a 80 punti	Da 11.000 Euro a 12.000 Euro
Da 81 a 90 punti	Da 12.000 Euro a 13.000 Euro
Da 91 a 100 punti	Da 13.000 Euro a 16.000 Euro

N.B. In caso di incapienza del fondo destinato alla remunerazione delle indennità del personale incaricato di PO, si provvederà al riproporzionamento % degli importi risultanti dalle pesature e conseguente erogazione delle somme disponibili.

SCHEDA GRADUAZIONE DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, CCNL/2018 e art. 4 del presente documento)
 P.O. in gestione associata ex art. 30 TUEL o art. 14 CCNL 22/01/2004

In caso di svolgimento dell'incarico di Posizione Organizzativa, in due o più enti, nell'ambito di gestione associata (Unione di comuni o art. 30 TUEL) o a seguito di convenzione prevista dall'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004, la retribuzione di posizione viene così definita:

PUNTEGGIO MASSIMO = PUNTI N. 100

1. PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Massimo 5 punti
Da 3 a 5 dipendenti	Da 6 a 10 punti
Oltre i 5 dipendenti	Da 11 a 15 punti

2. BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 300.000 Euro	Massimo 5 punti
Da 300.001 Euro a 1.000.000 Euro	Da 6 a 10 punti
Oltre 1.000.000 di Euro	Da 11 a 15 punti

3. SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 70 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Massimo 30 punti
Complessità dinamiche relazionali (interne ed esterne)	Massimo 30 punti
Affidamento incarichi aggiuntivi (Ad es.: vicesegretario, responsabile anticorruzione, responsabile privacy, funzioni datore di lavoro, ecc.)	Massimo 10 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 40 punti	Da 5.000 Euro a 6.000 Euro
Da 41 a 50 punti	Da 6.000 Euro a 7.000 Euro
Da 51 a 60 punti	Da 7.000 Euro a 8.000 Euro
Da 61 a 70 punti	Da 8.000 Euro a 11.000 Euro
Da 71 a 80 punti	Da 11.000 Euro a 12.000 Euro
Da 81 a 90 punti	Da 12.000 Euro a 13.000 Euro
Da 91 a 100 punti	Da 13.000 Euro a 16.000 Euro

Per attribuzione della Posizione Organizzativa nella gestione associata dei servizi (ex art. 30 TUEL) tra tre o più enti la retribuzione di posizione viene graduata nell'ambito della fascia più alta (Punti da 91 a 100; importo da €.13.000,00 a €. 16.000,00).