



COMUNE DI PIANIGA
(CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA)

REGOLAMENTO COMUNALE
PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(in applicazione e esecuzione del CCNL 21/05/2018)

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 58 del 17/05/2019

INDICE

Art. 1 - Oggetto e finalità

Art. 2 - Requisiti per il conferimento

Art. 3 - Atto di conferimento e durata

Art. 4 - Revoca dell'incarico

Art. 5 - Trattamento economico

Art. 6 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione

Art. 7 - Competenza in materia di graduazione

Art. 8 - Correttivi del sistema di graduazione

Art. 9 - Disposizioni particolari nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale da altri Enti

Art. 10 - Disposizioni particolari nel caso di conferimento di incarico ad interim

Art. 11 - Assegnazione obiettivi e retribuzione di risultato

Art. 12 - Abrogazioni

ART. 1 - Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione ed alle modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Per "Posizione Organizzativa" si intende l'incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della struttura organizzativa del Comune che, con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate (art. 13 CCNL 21/05/2018):
 - a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (anche detta P.O. di Struttura);
 - b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (anche detta P.O. di Alta Professionalità).
3. Essendo il Comune di Pianiga privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, ovvero dei Settori nei quali è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative di cui al precedente comma 2, lett. a) ai sensi dell'art. 17, comma 1 CCNL 21/05/2018 e svolgono le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000.
4. Le risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative, tanto per la componente della retribuzione di posizione tanto per quella di risultato, sono a carico del bilancio dell'Ente (art. 15, comma 5, CCNL 21/05/2018).

ART. 2 - Requisiti per il conferimento

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, fatta salva la deroga eccezionale di cui all'art. 17, comma 3 del CCNL 21/05/2018.
2. I predetti incarichi possono altresì essere conferiti a personale di altro ente utilizzato a tempo parziale o nell'ambito di un servizio in convenzione, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004 e quella nuova dettata dall'art. 17, comma 6 del CCNL 21/05/2018 oltre che in tutti gli altri casi nei quali le vigenti disposizioni normative o contrattuali lo consentano.
3. Per il conferimento degli incarichi in tutti i casi contemplati dai commi 1 e 2 del presente articolo, occorre tenere conto delle funzioni ed alle attività da svolgere nonché:
 - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare: il riferimento è in particolare alle migliori professionalità richieste per l'ambito di destinazione e con riferimento ai prioritari programmi che l'Amministrazione intende perseguire;
 - b) dei requisiti culturali posseduti: il riferimento è in particolare alla preparazione culturale correlata a titoli accademici (laurea, master, dottorati di ricerca, pubblicazioni, altri titoli equivalenti);
 - c) delle attitudini e delle capacità professionali: il riferimento è in particolare alle capacità individuali collegate al coordinamento di gruppi di lavoro, alla capacità di organizzare il lavoro e quello dei propri collaboratori, alla capacità di affrontare i problemi e a proporre soluzioni;
 - d) dell'esperienza acquisita: il riferimento è in particolare all'attività lavorativa e/o professionale già svolta nonché alle attività di formazione e aggiornamento nel tempo svolte.

4. Il personale da incaricare ai sensi del comma che precede deve altresì possedere i seguenti requisiti, fatta salva la verifica della loro applicabilità nel caso concreto:
 - a) non aver ottenuto negli ultimi cinque anni (o nelle ultime cinque annualità per le quali sia stato concluso il processo valutativo all'atto di conferimento dell'incarico), valutazioni negative delle prestazioni per più di due annualità, tenendo conto di quanto prevede al proposito il sistema di valutazione vigente;
 - b) insussistenza di casi di inconferibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2016 e DPR 62/2013.

ART. 3 - Atto di conferimento e durata

1. Spetta al Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 e dell'art. 109, comma e del D.Lgs. 267/2000, individuare con proprio decreto gli incaricati di Posizione Organizzativa nel rispetto di quanto previsto dal precedente art. 2.
2. L'incarico di Posizione Organizzativa, ai sensi del combinato disposto dell'art. 14, comma 1 e dell'art. 17, comma 7 del CCNL 21/05/2018, è conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni e può essere rinnovato con le medesime formalità.

ART. 4 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa 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 (art. 14, comma 3 CCNL 21/05/2018).
2. In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, occorre acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Al dipendente deve essere concesso un termine non inferiore a 7 giorni, decorrenti dalla ricezione della richiesta, per presentare le proprie valutazioni, decorso il quale l'Ente può procedere ad assumere le proprie decisioni.
3. La stessa procedura di contraddittorio di cui al comma che precede, è da applicare anche per la revoca anticipata dell'incarico.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, per il periodo successivo alla stessa, e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

ART. 5 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di 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 CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 2 e da eventuali disposizioni normative e contrattuali che dovessero intervenire in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, 19 del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22

gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006; - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

ART. 6 - Criteri e sistema di graduazione della retribuzione di posizione

1. Il presente articolo individua i Criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, tenendo conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.
2. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale quale retribuzione di posizione.
3. I criteri per la graduazione della retribuzione di posizione sono individuati nel documento denominato **"Criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative"** allegato al presente Regolamento per costituirne parte integrante e sostanziale.

ART. 7 - Competenza in materia di graduazione

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative compete al Sindaco il quale provvede a compilare la scheda contenente la graduazione relativa a ciascuna Posizione Organizzativa, avuto riguardo dei singoli elementi di valutazione di cui al precedente art. 6, e assegnando i relativi punteggi.

ART. 8 - Correttivi del sistema di graduazione

1. Qualora dall'applicazione del Sistema di graduazione di cui agli articoli che precedono, la sommatoria dei valori delle indennità di posizione, tenuto anche conto del valore da riservare all'indennità di risultato nonché di quanto prevede l'art. 11 bis del D.L. 135/2018, sia superiore rispetto al budget a disposizione, a sua volta rispettoso dei limiti di legge, le indennità di posizione medesime vengono ridotte proporzionalmente per quanto necessario; in ogni caso è fatto salvo il rispetto del trattamento minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Al riproporzionamento provvede il Sindaco in occasione dell'adozione del decreto di conferimento che determina il superamento del budget.
2. Altresì, eventuali importi che dovessero residuare rispetto al budget a disposizione, a seguito della individuazione del valore delle indennità di posizione, tenuto anche conto del valore da riservare all'indennità di risultato, su decisione del Sindaco, possono:
 - a) essere assegnati alle medesime Posizioni Organizzative fino a concorrenza del budget disponibile, in proporzione ai valori già attribuiti;
 - b) essere destinati a incrementare il Fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 15, comma 7 del CCNL 21/05/2018;
 - c) essere destinati ad incrementare la quota della retribuzione di risultato;
 - d) essere destinati a finanziare la maggiorazione di cui all'art. 17, comma 6, ultima alinea del CCNL 21/05/2018;
 - e) costituire una economia di bilancio.

ART. 9 - Disposizione particolari nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale da altri Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale individuato come assegnatario di un incarico di Posizione

Organizzativa, così come reso possibile dall'art. 17, comma 6 del CCNL 21/05/2018, allo stesso può essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% di quella risultante dalla graduazione della posizione attribuita, considerata tenendo conto del principio del riproporzionamento.

2. In ogni caso il relativo importo deve essere compreso nel budget complessivamente disponibile e, se necessario, recuperato dai resti di cui al precedente art. 7, comma 3 oppure in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

ART. 10 - *Disposizione particolari nel caso di conferimento di incarico ad interim*

1. Al dipendente già titolare di Posizione Organizzativa, può essere conferito, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, un incarico *ad interim* relativo ad altra Posizione Organizzativa, sul presupposto della vacanza della stessa.
2. Non ricorre tale fattispecie quando il Sindaco, per assenze contenute entro i 30 giorni o comunque per evitare pregiudizio all'Ente, individua, in sostituzione di Posizione Organizzativa temporaneamente assente, un'altra Posizione Organizzativa alle quale vengono conferite, in tutto o in parte e anche per periodi limitati reiterati nel tempo, le prerogative di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000.
3. Nel caso di cui al comma 1 è attribuito all'incaricato *ad interim*, per la durata dell'incarico medesimo e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Posizione oggetto dell'*interim*.
4. La percentuale è stabilita dal Sindaco nel decreto di conferimento dell'incarico *ad interim* tenendo conto della complessità dell'attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del rispetto del budget di riferimento.
5. Il residuo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante, al netto della maggiorazione riconosciuta all'incaricato ad interim, può essere destinato secondo quanto previsto dal precedente art. 8, comma 3.

ART. 11 - *Assegnazione obiettivi e retribuzione di risultato*

1. L'Amministrazione comunale assegna con cadenza annuale, nell'ambito del Piano della Performance, e a seguito di un processo di negoziazione, gli obiettivi a ciascuna Posizione Organizzativa, con corrispondente conferimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il raggiungimento degli stessi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è soggetto a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato devono essere previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Altresì, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, viene destinata alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, previa verifica della compatibilità con i vincoli di spesa.
4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra le Posizioni Organizzative su base numerica, in virtù di quanto previsto dalla contrattazione integrativa, e la loro erogazione è collegata al vigente sistema di valutazione della performance; in particolare, non viene assegnata alcuna retribuzione di risultato se la Posizione Organizzativa ottiene una valutazione inferiore o uguale a 70 punti; se la valutazione risulta superiore a 70 punti si otterrà la quota percentuale corrispondente (a titolo esemplificativo: a fronte di un punteggio di 90, la retribuzione di risultato percepita sarà pari a 90% di quella stanziata).

ART. 12 - *Abrogazioni*

1. È abrogata ogni precedente previsione regolamentare o di altra natura disciplinante la medesima materia o non coerente con quella dettata dal presente regolamento.

Criteria per la graduazione delle posizioni organizzative

In data 21/05/2018 è stato approvato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 che ha modificato la disciplina delle posizioni organizzative (p.o.).

Tra le principali innovazioni introdotte, viene stabilito di destinare alla retribuzione di risultato non meno del 15% delle risorse complessivamente destinate alle posizioni organizzative, mentre l'art. 15 co. 2 stabilisce i nuovi limiti retributivi della retribuzione di posizione in un importo minimo pari a 5.000 euro e massimo pari a 16.000 euro annui (in precedenza il minimo era di 5.147 euro e il massimo di 12.911), da graduarsi in relazione alla complessità e alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione.

La metodologia

La metodologia per la graduazione delle p.o. prevede due fattori:

1. Complessità organizzativa peso 56/100 punti
2. Responsabilità peso 44/100 punti

Ogni fattore si articola in due o più parametri ognuno dei quali prevede uno o due indicatori di misurazione\valutazione per la determinazione dei punteggi.

1. Complessità organizzativa peso 56/100 punti.

Il fattore si articola nei seguenti 4 parametri:

- 1.1 quantità e differenziazione delle attività (procedimentalizzate e non) affidate al Settore di cui la p.o. è responsabile.
- 1.2 relazioni organizzative e interorganizzative (interne ed esterne) rispetto sia alla segmentazione dei profili di utenza, sia alla problematicità delle relazioni. Nella valutazione si considera: la complessità derivante dagli interessi pubblici e privati coinvolti del processo decisionale o derivante dal fatto che la posizione sia posizione di *front office* e debba gestire un numero elevato di utenti che richiedono risposte immediate e difficili da standardizzare; la complessità delle situazioni da fronteggiare; la complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo, dalla varietà dei problemi da risolvere, dall'estensione e della rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni.
- 1.3. quantità di risorse umane ed economiche gestite. Si considera la percentuale di risorse gestite dalla posizione, al momento della graduazione delle posizioni, rispetto al totale delle risorse umane e delle risorse economico-finanziarie dell'ente (escluse le spese di personale - parte fissa retribuzioni).
- 1.4 competenze e conoscenze necessarie per ricoprire adeguatamente la posizione, sia sotto il profilo della specializzazione, sia sotto il profilo della diversificazione\estensione delle competenze.

2. Responsabilità peso 44/100 punti.

Il fattore misura il livello delle responsabilità connesse alle attività attribuite, ai procedimenti amministrativi complessi e alla discrezionalità amministrativa delle decisioni che assume, anche in relazione ai potenziali rischi e contenziosi. La responsabilità viene inoltre apprezzata sotto il profilo organizzativo e gestionale, sulla base degli obiettivi affidati, della visibilità e del rilievo della posizione per l'organizzazione e per i servizi erogati. Il fattore si articola nei seguenti 4 parametri:

- 2.1 responsabilità amministrativa, civile e penale connesso allo svolgimento delle funzioni assegnate, riscontrabile dalla sottoscrizione di atti a valenza esterna e dal livello di esposizione a rischi e contenziosi.
- 2.2 responsabilità contabile e finanziaria derivante dalla gestione di risorse pubbliche;
- 2.3 responsabilità organizzative e gestionali rispetto ai servizi gestiti e agli obiettivi affidati, valutate attraverso il grado di innovazione\progettualità richiesto e la rilevanza degli atti e dei comportamenti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione.
- 2.4 rilevanza della posizione rispetto agli indirizzi dell'ente: si valuta se i servizi gestiti e gli obiettivi affidati siano prevalentemente riconducibili ad indirizzi strategici dell'ente ovvero a indirizzi gestionali.

La tabella di graduazione

Fattore	pt fatt.	Parametro	Pt Par.	Indicatori di misurazione\ valutazione e punteggi relativi e punti max (fino a)	
1. Complessità organizzativa	56	1.1 complessità delle attività e dei processi operativi	16	Numerosità delle attività svolte	Alta – 8 pt Medio alta - 6 pt Medio bassa - 4 pt
				Eterogeneità delle attività svolte	Alta – 8 pt Medio alta - 6 pt Medio bassa - 4 pt
		1.2 Relazioni organizzative e interorganizzative interne ed esterne	12	Articolazione dei profili dell'utenza	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt
				Problematicità delle relazioni	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt
		1.3 risorse umane ed economiche gestite	16	Risorse umane	- più del 25% = 8 - tra 10% e 25% = 6 - meno del 10% = 4
				Risorse finanziarie	- più del 25% = 8 - tra 10% e 25% = 6 - meno del 10% = 4
		1.4 preparazione professionale richiesta dalla posizione	12	4.1. Specializzazione delle competenze	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt
				4.2. Estensione\ diversificazione delle competenze	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt
2. Responsabilità	44	2.1 Responsabilità civile, amministrativa e penale, esposizione a rischi e contenziosi	12	Alta 12 pt - Medio alta 9 pt - Medio bassa 6 pt	
		2.2 responsabilità contabile e finanziaria	12	Alta 12 pt - Medio alta 9 pt - Medio bassa 6 pt	
		2.3 Responsabilità organizzativa e gestionale rispetto agli obiettivi	10	- prevalenza di obiettivi di sviluppo - da 6 a 10 pt - prevalenza di obiettivi di mantenimento - fino a 5 pt	
		2.4 Rilevanza della posizione rispetto agli indirizzi dell'ente	10	- rispetto ad indirizzi strategici - da 6 a 10 pt - rispetto ad indirizzi gestionali - fino a 5 pt	
Totale fattori	100	Totale parametri	100		

Al punteggio ottenuto viene attribuita la corrispondente retribuzione di posizione in base ai seguenti criteri:

fascia	Da pt a pt	Ampiezza classe	retribuzione	Diff. Retributiva con classe precedente
fascia A	95 - 100	6 pt	16.000,00	1.500,00
fascia B	88 - 94	7 pt	14.500,00	1.500,00
fascia C	80 - 87	8 pt	13.000,00	1.000,00
fascia D	70 - 79	10 pt	12.000,00	1.000,00
fascia E	60 - 69	10 pt	10.000,00	2.000,00
fascia F	< 60 pt	-	6.000,00	

In relazione alle risorse disponibili, l'Ente stabilisce l'eventuale riduzione da applicare a ciascuna classe retributiva.

8 Maggio 2019

Il Nucleo di valutazione
f.to Dott. Graziano Pesaresi

Fattore	pt fatt.	Parametro	Pt Par.	Indicatori di misurazione\ valutazione e punteggi relativi e punti max (fino a)		SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	SETTORE SPORTELLO POLIFUNZIONALI E SERVIZI DEMOGRAFICI	SETTORE AFFARI GENERALI E SOCIO-CULTURALI	SETTORE LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONE E PATRIMONIO E PROTEZIONE CIVILE	SETTORE EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA E AMBIENTE	SETTORE POLIZIA LOCALE	
1. Complessità organizzativa	56	1.1 complessità delle attività e dei processi operativi	16	Numerosità delle attività svolte	Alta – 8 pt Medio alta - 6 pt Medio bassa - 4 pt							
				Eterogeneità delle attività svolte	Alta – 8 pt Medio alta - 6 pt Medio bassa – 4 pt							
		1.2 Relazioni organizzative e interorganizzative interne ed esterne	12	Articolazione dei profili dell'utenza	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt							
				Problematicità delle relazioni	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt							
		1.3 risorse umane ed economiche gestite	16	Risorse umane	- più del 25% = 8 - tra 10% e 25% = 6 - meno del 10% = 4							
				Risorse finanziarie	- più del 25% = 8 - tra 10% e 25% = 6 - meno del 10% = 4							
		1.4 preparazione professionale richiesta dalla posizione	12	4.1. Specializzazione delle competenze	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt							
				4.2. Estensione\ diversificazione delle competenze	Alta – 6 pt Medio alta - 4 pt Medio bassa - 2 pt							
2. Responsabilità	44	2.1 Responsabilità civile, amministrativa e penale, esposizione a rischi e contenziosi	12	Alta 12 pt - Medio alta 9 pt - Medio bassa 6 pt								
		2.2 responsabilità contabile e finanziaria	12	Alta 12 pt - Medio alta 9 pt - Medio bassa 6 pt								
		2.3 Responsabilità organizzativa e gestionale rispetto agli obiettivi	10	- prevalenza di obiettivi di sviluppo - da 6 a 10 pt - prevalenza di obiettivi di mantenimento - fino a 5 pt								
		2.4 Rilevanza della posizione rispetto agli indirizzi dell'ente	10	- rispetto ad indirizzi strategici - da 6 a 10 pt - rispetto ad indirizzi gestionali - fino a 5 pt								
Totale fattori	100	Totale parametri	100									

<i>fascia</i>	<i>Da pt a pt</i>	<i>Ampiezza classe</i>	<i>retribuzione</i>	<i>Diff. Retributiva con classe precedente</i>
fascia A	95 - 100	6 pt	16.000,00	1.500,00
fascia B	88 - 94	7 pt	14.500,00	1.500,00
fascia C	80 - 87	8 pt	13.000,00	1.500,00
fascia D	70 - 79	10 pt	12.000,00	1.000,00
fascia E	60 - 69	10 pt	10.000,00	2.000,00
fascia F	< 60 pt	-	6.000,00	

Indennità di risultato 15%

	Retribuzione attuale	pt. pesatura	fascia pesatura	nuova retribuzione di posizione	differenza con attuale retribuzione
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	12.900				
SETTORE SPORTELLO POLIFUNZIONALE E SERVIZI	6.000				
SETTORE AFFARI GENERALI E SOCIO -CULTURALI	12.900				
SETTORE LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONE PATRIMONIO E PROTEZIONE CIVILE	12.900				
SETTORE EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA E AMBIENTE	12.900				
SETTORE POLIZIA LOCALE	12.900				
			TOTALE SPESA POSIZIONE		