



Comune di Rapallo
Città Metropolitana di Genova

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 15/03/2019
modificato con delibera GC 138 del 09/04/2019

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento, disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

Con il termine "**Posizione Organizzativa**" si intende la posizione di lavoro che richiede, 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 un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle eventuali deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti – tutte le seguenti funzioni:

- a. competenza in merito all'organizzazione del servizio e/o delle unità operative affidategli;
- b. verifica l'attuazione delle attività ad esso affidate e il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli dal Dirigente
- c. gestione in collaborazione con il Dirigente delle risorse economiche e strumentali assegnategli, nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90 e ss.mm.ii e delle attività, come assegnati dal dirigente nei limiti definiti nell'atto di incarico;

2. Spettano, in particolare, all'incaricato di posizione organizzativa, nell'ambito del servizio e/o delle unità organizzative da lui dirette e del budget assegnato al Dirigente, in base a quanto specificato in apposito atto di conferimento d'incarico del dirigente di riferimento:

- a. L'istruttoria dei provvedimenti di impegno di spesa e delle relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
- b. La predisposizione di attestazioni, certificazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- c. gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite

d. ogni altro compito assegnato dal dirigente, eccetto quelli previsti al comma successivo

3. Rimangono di competenza dirigenziale:

- a) i provvedimenti di impegno di spesa e le relative liquidazioni;
- b) la proposta di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti agli organi di direzione politica;
- c) il rilascio di autorizzazioni e concessioni edilizie, nonché le diffide, le ingiunzioni di demolizione e tutti i provvedimenti sanzionatori in materia urbanistico edilizia;
- d) l'adozione di provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis del D.lgs. n. 165/2001 ovvero le segnalazioni ai sensi del medesimo articolo al competente Ufficio dei procedimenti disciplinari;
- e) tutti gli atti di valutazione del personale; nel caso di personale assegnato al responsabile di posizione organizzativa, la valutazione verrà effettuata di concerto con questo e sottoscritta, in caso di accordo, da entrambi; in caso di disaccordo, prevale la valutazione del dirigente;
- f) la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
- g) la responsabilità dei procedimenti, non affidati ad altra unità di personale, ai sensi e per gli effetti della legge 241/1990 s.m.i.;

4. Il dirigente può avocare a sé, con atto scritto e motivato, il compimento di atti di competenza dell'incaricato di posizione organizzativa, in caso di atto palesemente illegittimo o gravemente inopportuno od ove dal ritardo o dall'omissione possa derivare un danno grave all'Ente. Qualora l'illegittimità, il ritardo o l'omissione derivino da colpa grave o dolo, il dirigente deve procedere alla revoca dell'incarico. Dei provvedimenti di avocazione si deve comunque tener conto in sede di valutazione dell'attività svolta dal dipendente.

5. Il responsabile è tenuto ad informare tempestivamente il Dirigente degli atti e delle misure adottate, con le scadenze e le modalità stabilite nell'atto di nomina.

ART. 4 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ ALTE PROFESSIONALITA'

1) La Giunta Comunale provvede, con apposita deliberazione di Giunta, su proposta della Conferenza dei Dirigenti, all'istituzione e individuazione per ciascun Settore/Ripartizione, delle posizioni organizzative come definite nell'art 2, così come all'assegnazione del budget complessivo,

2) Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI ALTA PROFESSIONALITA'

1) Gli incarichi di posizione organizzativa alta professionalità sono conferiti dal dirigente di Settore competente con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti di cat. D avente rapporto di

lavoro a tempo pieno e indeterminato e profilo professionale omogeneo , nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;

2) Nel caso di Posizioni con funzioni specialistiche di staff di supporto agli organi di governo, l'incarico di posizione organizzativa responsabile delle suddette viene conferito dal Segretario Generale con proprio provvedimento a dipendenti di categoria D, in possesso dei requisiti di cui ai commi seguenti;

3) Ai sensi dell'art. 109, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000 il conferimento dell'incarico può prescindere dalla precedente assegnazione della titolarità di posizione organizzativa.

4) L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di posizione organizzativa è effettuata dal Dirigente con atto motivato di nomina di natura privatistica tenuto conto dei seguenti criteri generali:

- a) caratteristiche della posizione da ricoprire;
- b) specificità e complessità dei programmi da realizzare;
- c) elementi connessi alla persona (quali, ad esempio: capacità professionali, organizzative e di relazione; attitudini; potenzialità del candidato; risultati precedentemente conseguiti; adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire; esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
- d) intuito personae;
- e) eventuali obiettivi dell'Amministrazione specificamente individuati;
- f) ogni altro elemento che sia ritenuto utile per individuare il candidato che meglio risponde alle esigenze dell'Amministrazione.

5) Con le modalità di cui all'art 4 del presente Regolamento è istituita la posizione di Alta Professionalità tra il personale inquadrato nella Categoria D a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di seguito elencati :

a) preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche e corsi attinenti alla professionalità da ricoprire

b) capacità professionale e attitudini specifiche richieste per ricoprire l'incarico, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare ;

c) rilevante esperienza pluriennale attinente all'incarico da svolgere .

ART. 6 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità, fatta salva la facoltà per il dirigente di procedere ad nuovo conferimento .

2. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dall'incarico e la nuova nomina da parte del Dirigente, l'incaricato di Posizione Organizzativa continua a svolgere le proprie funzioni in regime di prorogatio sino ad un massimo di 90 giorni.

3. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere, fatta la possibilità di nomina in corso d'anno

ART. 7 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza

3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento.

ART 8 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018 :

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; 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'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g)omissis.....

h) 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'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016 e ss.mm.ii

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

ART. 9 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene in sede di Conferenza dei Dirigenti applicando la metodologia e criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti contrattuali sottoindicati:
 - per le posizioni organizzative e per le alte professionalità valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa (Art 15 CCNL 2018) risultante dall'applicazione della metodologia e criteri di cui all'Allegato *)

ART. 10 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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 nel proprio ordinamento;
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base dell'apposita scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione, valutazione integrità e trasparenza della Performance del Personale;
4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia
5. La valutazione positiva con punteggio minimo pari a 70/100 dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo di cui al comma 1, a seguito della liquidazione della indennità di posizione.
6. Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incaricati di posizione organizzativa siano valutati positivamente in base al vigente regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa.
Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'Ente:
 - a) l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
 - b) il conseguimento di un punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale pari ad almeno 70/100 così come previsto dal regolamento recante

metodologia di valutazione.

7. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (peso 60%) e del punteggio derivante dalla valutazione del comportamento (peso 40%), con la conseguente determinazione di risultato:
 - o Fino a 70 punti = nessun risultato
 - o Da 71 a 80 = 10% della posizione
 - o Da 81 a 90 = 15% della posizione
 - o Da 91 a 95 = 20% della posizione
 - o Da 96 a 100 = 25% della posizione
8. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale in base alla disponibilità del sottofondo e pertanto riparametrata per il coefficiente di riparto dato dal rapporto tra la valutazione di ciascuna posizione organizzativa e la sommatoria delle valutazioni di tutte le posizioni.
9. In altri termini l'ammontare di ciascuna singola quota di risultato viene così espressa:
Retribuzione di Risultato = retribuzione teorica spettante rapportata al fondo retribuzione risultato mediante coefficiente di riparto
10. La correlazione tra la retribuzione di risultato Posizioni Organizzative/Alte professionalità con altri compensi previsti da specifiche disposizioni normative e contrattuali correlate alle funzioni svolte nel proprio ruolo all'interno dell'Amministrazione Comunale è rimessa alla Contrattazione Integrativa.

ART. 11 ABROGAZIONI

Con l'approvazione del presente regolamento, appendice del ROUS, si considerano abrogati gli artt 50ter – quater –quinques del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente.

ART 12 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

- Livello di medio rilievo strategico punti 6
- Livello di limitato rilievo strategico punti 2

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT: Punti assegnati A3 _____

A4 Dinamiche formative e di aggiornamento/ Attività di studio e ricerca richieste al ruolo

- Costanti ed esterne/grado elevato punti 10
- Costanti e limitate/grado intermedio punti 5
- Occasionalità punti 2
- Non rilevanti punti 1

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT: Punti assegnati A4 _____

A5 Rilevanza Politico Strategica in relazione al programma di mandato definita dall'amministrazione

- Livello di elevato rilievo strategico diretto collegamento tra gli obiettivi e attività della posizione con azioni e obiettivi strategici individuati come prioritari dal Sindaco punti 10
- Livello di medio rilievo strategico .Prevalente collegamento di obiettivi ed attività della posizione con azioni e obiettivi strategici non individuati come prioritari dal Sindaco punti 6
- Livello di limitato rilievo strategico -Collegamento non prevalente tra obiettivi e attività assegnata alla Po ed azioni strategiche punti 2

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT: Punti assegnati A5 _____

A6 – Relazioni con soggetti interni ed esterni alla struttura:

Relazioni con soggetti interni ed esterni di elevata complessità gestionale punti 10

Relazioni con soggetti interni ed esterni di modesta complessità gestionale punti 8

Relazioni prioritarie con soggetti esterni per attività di “line” punti 6

Relazioni prioritarie con soggetti interni Per attività di staff punti 5

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT: Punti assegnati A6 _____

A7 – Collocamento nell'assetto strutturale:

Tipologia della relazione con le altre posizioni organizzative in cui si articola il modello organizzativo:

Effettuazione specifiche attività per conto di altre strutture

in modo occasionale

punti 1

frequentemente a qualche struttura

punti 3

frequentemente a tutte le strutture o per situazioni non programmabili

punti 5

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 5

TOT: Punti assegnati A7 _____

Massimo punti assegnabili fattore A : 70

TOTALE A _____

B – complessità organizzativa

B1 Numero e qualifiche delle unità assegnate:

Per ogni unità cat. “D” punti 1 fino ad un massimo di punti 5 Punti _____

Per ogni unità cat. “C” punti 0,75 fino Ad un massimo di punti 5 Punti _____

Per ogni unità cat. “B” punti 0,50 fino ad un massimo di punti 3 Punti _____

Per ogni unità cat. “A” punti 0,25 fino Ad un massimo di punti 2 Punti _____

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 15

TOT. Punti assegnati B1: _____

B2 – Livello di autonomia della posizione

b. Grado elevato punti 10

c. Grado intermedio punti 8

d. Grado medio-basso punti 3

e. Grado basso punti 1

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT. Punti assegnati B2: _____

B3 – Livelli di coordinamento diretto:

- e. Livelli di funzionalità direttiva molteplici ed eterogenei punti 10
- Livelli di funzionalità direttiva limitati ed eterogenei punti 9
- Livelli di funzionalità direttiva molteplici ed omogenei punti 8
- 11. Livelli di funzionalità direttiva limitati ed omogenei punti 7

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10 TOT. Punti assegnati B3: _____

B4 – Attività di gestione necessarie allo svolgimento delle funzioni

- Attività di organizzazione ordinarie e di moderata complessità punti 6
- e. Attività di organizzazione ordinarie di elevata complessità punti 7

a cui eventualmente sommare:

- Attività di organizzazione straordinarie di moderata complessità punti 2
- Attività di organizzazione straordinarie di elevata complessità punti 3

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10 TOT. Punti assegnati B4: _____

B5 Grado medio di complessità dei procedimenti gestiti:

L'attività della posizione si caratterizza per un livello di progettualità multidisciplinare (tecnica , normativa, regolamentare , di innovazione , di riorganizzazione)

- g) Grado di complessità elevato punti 10
- h) Grado di complessità medio punti 8
- i) Grado di complessità basso punti 6
- j) Procedimenti di routine punti 2

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10 TOT.: Punti assegnati B5 _____

B6 Attività d'equipe:

- Attività di gruppo di rilevante entità permanentemente svolta punti 10
- Attività di gruppo di rilevante entità Occasionalmente assolta punti 8
- Attività di gruppo modesta punti 6

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT. Punti assegnati B6 _____

B7 Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni

- Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro punti 10
- Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro punti 8
- Cognizioni di tipo multidisciplinare di limitato spettro punti 6

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT. Punti assegnati B7 _____

Massimo punti assegnabili fattore B : 75

TOTALE B: _____

C – Competenze richieste al ruolo e responsabilità gestionali interne ed esterne

C1 Attività di supporto e di consulenza agli organi collegiali o monocratici istituzionali:

- Supporto e partecipazione ai lavori in misura superiore al 70% dell'attività prestata punti 5
- Supporto e partecipazione ai lavori in misura superiore al 50% dell'attività prestata punti 4
- Supporto e partecipazione ai lavori in misura superiore al 30% dell'attività prestata punti 3
- Supporto e partecipazione ai lavori in Misura inferiore al 30% dell'attività prestata punti-1

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 5

TOT. Punti assegnati C1 _____

C2 – Complessità nella gestione delle risorse finanziarie - Risorse gestite - Entità risorse finanziarie gestite : Spese - Entrate

Superiore al 2.000.000	punti 15
Superiore a 1.000.000	punti 10
Tra il 500.001 e 1.000.000	punti 5
Tra il 250.001 e 500.000	punti 3
Inferiore al 250.000,00	punti 1

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 15

TOT. Punti assegnati C2 _____

C3 Oggetto dei provvedimenti caratterizzanti la posizione a titolo esemplificativo e non esaustivo delibere -determine -ordinanze-autorizzazioni ect

Provvedimenti di elevato contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta
punti 10

Provvedimenti di discreto contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta
punti . 8

Provvedimenti di modesto contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta
punti 5

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT. Punti assegnati C3 _____

C4 Conoscenze :

Conoscenze tecniche

Sono richieste conoscenze tecnico specialistiche in un ambito disciplinare punti 3

E' richiesta un'approfondita conoscenza specifica rispetto all'ambito controllato punti 4

Sono richieste conoscenze tecnico-specialistiche in più ambiti disciplinari punti 5

Conoscenze giuridiche

E' richiesta una conoscenza di base della normativa specifica relativa all'ambito controllato
punti 3

Le conoscenze normative sono la componente dominante della professionalità punti 4

E' richiesta un'approfondita conoscenza specifica rispetto all'ambito controllato e ad altri ambiti dell'Ente
punti 5

Conoscenze gestionali

Sono richieste conoscenze gestionali approfondite punti 3

le conoscenze gestionali sono la componente dominante della professionalità punti 4

E' richiesta la padronanza di tematiche avanzate punti 5

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 15

TOT. Punti assegnati C4 _____

C5 Ampiezza e contenuto eventuali funzioni delegate :

C5.1 Attribuzione poteri di firma temporanei o sostitutivi connessi a specifiche disposizioni normative con esclusione dell'attività di RUP sino a punti 5

C5.1 Attribuzione stabile dei poteri di firma propri del dirigente con eccezione delle funzioni non delegabili e previa adozione di idoneo atto regolamentare sino a punti 5

Massimo punti assegnabili sotto fattore: 10

TOT. Punti assegnati C5 _____

TOTALE C _____

Massimo punti assegnabili fattore C : 55

Totale Punti Max 200

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO _____

Il punteggio conseguito da ciascuna di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di posizione spettante, da calcolarsi in base alla disponibilità del sottofondo calcolato previo accantonamento della quota risultato minima prevista dal Contratto (15%) .

La retribuzione pertanto viene riparametrata con le seguenti modalità

da 0 a 99 punti = 0

punti 100 = € 5.000,00

da punti 101 a 195 = criterio modulare applicando la formula di seguito indicata fino all'importo massimo di € 11.800,00 .

Retribuzione = 5.000,00 (pari a i primi 100 punti attribuiti) + X

$x = (\text{punteggio totale P.T} - 100) * \text{punteggio elementare di fascia}$

$* \text{punteggio elementare} = (11.800 - 5.000) / 95 \quad (195 - 100)$

da punti 196 a 200 = 11.800 + X

$X = (\text{punteggio totale P.T} - 195) * \text{punteggio elementare di fascia}$

$(16.000 - 11.801) / 5 \quad (200 - 195)$