



COMUNE DI PIANORO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

numero **51** del **24/04/2019****APPROVAZIONE CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PER LA GRADUAZIONE DELLE STESSE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ AI SENSI DEGLI ART.13,14 E 15 CCNL 21.05.2018**

Il giorno **24 aprile 2019** alle ore **11:30** nel Municipio, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dallo Statuto, è convocata la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Gabriele MINGHETTI	Sindaco	presente
Franca FILIPPINI	Vicesindaco	presente
Giancarlo BENAGLIA	Assessore	presente
Riccardo DALL'OLIO	Assessore	assente
Benedetta ROSSI	Assessore	presente

Il Vicesegretario, **LUCA LENZI**, assiste alla seduta e provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti il Sindaco, **GABRIELE MINGHETTI**, assume la presidenza per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il CCNL del personale comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

Visto, in particolare, l'art. 13 del CCNL 21/05/2018, che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni di lavoro, cosiddette "posizioni organizzative", che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse, caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato, oppure aventi contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

Visto, altresì, l'art. 14 del CCNL medesimo, che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime finalità;

Dato atto che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale, gli enti devono tenere 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;
- delle esperienze acquisite;

Rilevato che l'art. 15 comma 2 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 per le categorie D; gli importi sono annui lordi per tredici mensilità e ciascun ente deve stabilire la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate/istituite;

Rilevato che è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di graduazione delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3 del CCNL 21/05/2018, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto proseguono fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dall'art. 14 comma 1 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL, ovvero al 20 maggio 2019;

Dato atto che l'art. 5 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che la struttura organizzativa dell'ente sia articolata in Aree funzionali, Unità di Base e Uffici;

Ritenuto che, ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, spetta alla Giunta Comunale determinare i criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, per il conferimento degli incarichi e della relativa valutazione periodica;

Ritenuto di dover provvedere, al fine di adottare i criteri per il conferimento degli incarichi di P.O. di cui all'art. 14 del CCNL 21/05/2018, di quelli per la quantificazione della retribuzione di posizione, nonché di quelli per la determinazione della retribuzione di risultato da assegnare ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018;

Rilevato che l'Area Personale e Relazioni Sindacali ha predisposto detti criteri e che gli stessi sono stati preventivamente sottoposti ai componenti del Nucleo di valutazione e oggetto di informazione e confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 21/05/2018, positivamente conclusasi in data 18/04/2019;

Viste le proposte formulate che si ritengono meritevoli di approvazione in quanto:

- sono rispettose dei criteri generali contenuti nel CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- contengono criteri oggettivi condivisibili riguardanti le modalità di conferimento e graduazione delle posizioni organizzative;

Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2017, che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possa superare il corrispondente importo stanziato per l'anno 2016;

Dato atto che la spesa stanziata a bilancio per l'anno 2016, per le seguenti indennità accessorie, risulta essere pari ad euro 170.532,23 anch'esse soggette al limite dell'art. 23 comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, così ripartita:

- | | | |
|---|----|------------|
| - maggiorazione retribuzione di posizione segretario comunale | €. | 9.296,17 |
| - assegno ad personam art. 110 comma 3 TUEL | €. | 32.500,00 |
| - retribuzione di posizione e risultato | €. | 128.736,06 |

come risulta dai documenti contabili dell'Ente e dalla asseverazione del responsabile finanziario;

Preso atto che l'importo destinato a retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 è già stato identificato in sede di approvazione del bilancio di previsione;

Rilevato, altresì, che è stato acquisito il parere verbale del Nucleo di valutazione in data 09/04/2019;

Rilevato che occorre procedere con urgenza, in quanto gli incarichi già conferiti secondo le previgenti disposizioni proseguono o possono essere prorogati solo fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL, ovvero al 20 maggio 2019;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisiti, ai sensi del vigente art.49 TUEL, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi sulla proposta di deliberazione e sottoscritti con firma digitale rispettivamente dal Responsabile dell'Area interessata e dal Responsabile finanziario;

Con voti favorevoli, unanimi e palesi

D E L I B E R A

1) Di approvare, per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono di seguito riportate, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, come determinati ai sensi dell'art. 14 del CCNL 21/05/2018, di quelli per la quantificazione della retribuzione di posizione da assegnare alle posizioni organizzative nonché di quelli di determinazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21/05/2018, di cui agli allegati e di specificare altresì che tale atto riformula e sostituisce l'allegato "B" del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi così come previsto e disciplinato dal dispositivo della delibera di Giunta comunale n.19 del 27.02.2019;

2) di quantificare, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in Euro 170.532,23 l'ammontare complessivo massimo della retribuzione di posizione e di risultato che verrà assegnato alle posizioni organizzative incaricate, in base alla relativa graduazione/pesatura;

3) di proporre al 25% la quota massima da destinare alla erogazione della retribuzione di risultato, calcolata sulla risultanza economica della graduazione/pesatura delle posizioni nominate.

Con successiva votazione favorevole, unanime e palese si dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U. Enti Locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Premessa:

Gli articoli 13, 14 e 15 CCNL del comparto Funzioni locali, stipulato in data 21/05/2018, 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 poi 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 21/05/2018, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa ai dipendenti inquadrati in categoria D che svolgono, con assunzione di 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 formali 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. Dato atto che presso questo Comune, al momento attuale, sulla base delle norme dello Statuto, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dello schema organizzativo dell'ente, esistono le seguenti posizioni di dipendenti inquadrati nella categoria D che espletano le funzioni sopra elencate nella precedente lettera a), mediante direzione delle strutture apicali dell'ente, denominate "Area".
 - Area I - Affari generali
 - Area II - Affari demografici
 - Area III - Finanziaria
 - Area IV - Personale
 - Area V - Istruzione, Cultura, Partecipazione
 - Area VI - Assetto del territorio e del patrimonio
 - Area VII - Polizia Locale
3. Si prende atto che nell'organizzazione dell'ente possono essere previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL 21/05/2018.
4. Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta comunale ha istituito le Aree Funzionali alle quali è preposto un Responsabile in posizioni organizzativa da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.



Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono all'incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) L'organizzazione del servizio e del personale assegnato e/o degli uffici affidatigli;
 - 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. n. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni, come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 – Durata e revoca degli incarichi

1. L'incarico di P.O. ha una durata minima di 1 anno e massima di 3 anni e verrà affidato con motivato decreto dal Sindaco, consegnato all'interessato.
L'incarico potrà essere rinnovato con le medesime formalità.
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, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, che qui si intende pienamente richiamata; si intende come valore di valutazione negativa il non raggiungimento di almeno il 40% della performance.
2. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente (U.B. Servizi a Personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui all'art. 20, del D.Lgs. n. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del Comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.
3. In caso di assenza del titolare di posizione organizzativa in nessun caso è comunque consentito lo svolgimento delle funzioni dirigenziali di cui all'art.107 commi 2 e 3 e 109 del D.Lgs. n. 267/2000 a personale non incaricato di titolarità di posizione organizzativa.



Art 4 – Sospensione dell’incarico

In caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore a sei mesi, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione a decorrere dal primo giorno di nomina del sostituto ad interim di cui all'art. 6.

Art 5 – Il trattamento economico accessorio 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. Viene utilizzata la metodologia validata dal Nucleo di Valutazione, come riportata nell'allegato n. 2 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare la posizione 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;
3. La Giunta comunale, anche 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 ciascuna Area 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, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018;
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 al mese, 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 pieno¹;
7. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. vengono stabiliti nel CCI 2019/2021;
8. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, 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 termina con la presentazione di una relazione al Sindaco;
9. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL21/05/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75². 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.
10. Qualora il risultato del sistema di graduazione e attribuzione delle posizioni e relativa retribuzione di posizione fosse superiore alle somme a disposizione per tale retribuzione, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate.

¹ Vedi art. 11 CCNL 22 gennaio 2004

² Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018



COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

Art. 6 - 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 pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico di cui al comma 1.

Art. 7 - 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. 5, comma 10.

Art. 8 - Procedure per la Selezione dell'incaricato

1. Il Sindaco, acquisendo direttamente presso l'ufficio personale i curricula e l'esperienza professionale dei dipendenti dell'ente inquadrati in categoria D, procede ad individuare il soggetto da incaricare di posizione organizzativa tenendo conto dei seguenti fattori:
 - adeguatezza delle caratteristiche del candidato ai programmi da realizzare;
 - requisiti culturali posseduti;
 - attitudini e capacità professionali;
 - esperienze acquisite.
2. La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento allegato n.1 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Art. 9 - Norme finali e disapplicazioni

La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, *ex* articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dall'approvazione. La stessa costituisce il nuovo allegato B del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.



COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

ALLEGATO N. 1

Metodologia per la selezione dell'incaricato

(Art. 14, comma 2, CCNL/2018 e art. 8, comma 2 del presente documento)

Posizione Organizzativa	Candidato
-------------------------------	-----------------

a) ADEGUATEZZA DELLE CARATTERISTICHE DEL CANDIDATO AI PROGRAMMI DA REALIZZARE (valutazione curriculare);

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Capacità di ricoprire un ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa: punti da 1 a 10	
A-2	Capacità del candidato di realizzare programmi complessi Punti da 1 a 5;	
A-3	Capacità di proporre processi innovativi dei principali procedimenti gestiti dal settore: punti da 1 a 5	
A-4	Attitudine all'aggiornamento e formazione continua anche a seguito del mutare delle legislazioni in materia: punteggio da 1 a 5	
punteggio		

b) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea: punti 10 Diploma di scuola media superiore: punti 6	
B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: punti 4	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico ³ : max punti 4	
punteggio		

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO	PESO
C-1	Grado di competenza specialistico - professionale rispetto alle funzioni da svolgere		Da 1 a 10
C-2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate		Da 1 a 10
C-3	Capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza		Da 1 a 10
C-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne		Da 1 a 10
punteggio			

³ vengono valutati sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno;



COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

d) LE ESPERIENZE ACQUISITE

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
D-1	Esperienza acquisita presso il comune nella categoria D3 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 2 punti per anno	
D-2	Esperienza acquisita presso il Comune nella categoria D.1 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 1 punto per anno	
D-3	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di Posizione organizzativa: 3 punti per anno	
D-4	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di responsabile di servizio (non P.O.): 0,50 punti per anno	
punteggio		
PUNTEGGIO TOTALE		



COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

ALLEGATO N. 2

SCHEDA DI GRADUAZIONE/PESATURA DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, CCNL/2018 e art. 5 del presente documento)

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

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

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 25 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Da 5 a 10 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Da 15 a 20 punti
Oltre i 4 dipendenti	Massimo 25 punti

2. COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Media	4 punti
Significativa	6 punti
Elevata	10 punti

3. BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 25 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	10 punti
Da 400.001 Euro a 800.000 Euro	15 punti
Oltre 800.000 di Euro	25 punti

4. SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 40 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità tecnica	Massimo 25 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 15 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO DI FASCIA	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE*
Da 19 a 40 punti	Da 5.000 a 5.800 Euro
Da 41 a 60 punti	Da 5.945 Euro a 8.700 Euro
Da 61 a 80 punti	Da 8.845 Euro a 11.600 Euro
Da 81 a 90 punti	Da 11.745 Euro a 13.050 Euro
Da 91 a 100 punti	Da 13.195 Euro a 14.500 Euro

*Calcolato come segue: importo massimo di retribuzione/punteggio massimo di fascia*pesatura PO



APPROVAZIONE CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PER LA GRADUAZIONE DELLE STESSE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ AI SENSI DEGLI ART.13,14 E 15 CCNL 21.05.2018

**PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL T.U.E.L. (D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)
RESI CON FIRMA DIGITALE SULLA
PROPOSTA N. 71 DEL 23/04/2019**

IL RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA	In ordine alla REGOLARITA' TECNICA , parere: FAVOREVOLE	
	Pianoro, 23/04/2019	IL DIRIGENTE DELL'AREA DIREZIONALE F.to Luca Lenzi

IL RESPONSABILE FINANZIARIO	In ordine alla REGOLARITA' CONTABILE , parere: FAVOREVOLE	
	Pianoro, 23/04/2019	IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI F.to Luca Lenzi



Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Gabriele Minghetti

Il Vicesegretario
F.to Luca Lenzi

Documento prodotto in originale informatico e sottoscritto mediante firma digitale ai sensi dell'art. 20 comma 1-bis del Codice dell'amministrazione digitale (Cad, d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.).

COPIA DI ORIGINALE INFORMATICO

Il presente documento è copia dell'originale informatico sottoscritto con firma digitale, formato e detenuto da questa Amministrazione.