

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

**APPROVAZIONE METODOLOGIA DI GRADUAZIONE E CRITERI DI
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **sei** del mese di **Maggio** alle ore **18:30** nella Sala delle adunanze previa l'osservanza delle formalità prescritte, vennero convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune :

Cognome e Nome	Funzione	P	A
RATTI ANDREA	Sindaco	X	
BATTAGLIA ALESSANDRO FEDERICO	Assessore Esterno	X	
SALERA MARIA TERESA	Assessore	X	
GARDONI FIORENZA	Assessore		X
SCALVENZI MICHELE	Assessore Esterno	X	
CALDARESE ANIELLO	Assessore Esterno		X
		4	2

Partecipa alla seduta il Segretario Generale **Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro** che provvede alla redazione del presente verbale.

Riscontrata la validità della adunanza, il Sindaco **Ing. Andrea Ratti** assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento sopra indicato.

N. 105 del 06/05/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE METODOLOGIA DI GRADUAZIONE E CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la Proposta di Deliberazione n. 172 del Registro Informatico.

Premesso che

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 234 del 30/12/2005 è stato approvato il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, modificato con le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:
 - n. 133 del 19/06/2006
 - n. 24 del 28/01/2008
 - n. 115 del 03/06/2009
 - n. 265 del 28/12/2009
 - n. 122 del 14/06/2010
 - n. 276 del 31/12/2010
 - n. 2 del 11/01/2011
 - n. 37 del 13/02/2012
 - n. 146 del 07/08/2014
 - n. 158 del 25/08/2014
 - n. 179 del 29/09/2014
 - n. 210 del 27/10/2014
 - n. 14 del 26/01/2015
 - n. 61 del 16/03/2016
 - n. 207 del 03/10/2016

- con deliberazione della Giunta Comunale n.120 in data 28/06/2000 è stata approvata la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Orzinuovi, in conformità alla previsione contenuta nell'art. 14 del CCNL del 31 marzo 1999;

- il modello organizzativo del Comune di Orzinuovi, così come risulta da ultimo con delibera di G.C. n. 228 del 19/10/2018, approvativa del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dell'organigramma che individua le aree in cui si articola l'organizzazione interna del Comune, prevede le seguenti cinque aree:

1. Area servizi generali

2. Area servizi ai cittadini

3. Area finanziaria

4. Area urbanistica e edilizia privata

5. Area commercio, Attività produttive, Agricoltura, Sviluppo territorio, Sicurezza

Richiamati:

- l'art.13 del CCNL 21.05.2018 secondo il quale :

"1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, 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 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 posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL."

- l'art.14 del CCNL 21.05.2018, secondo il quale:

*"1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti 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 formalità.*

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono 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 della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. Gli incarichi 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.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza."

Richiamato l'art.15 del CCNL 21.05.2018, secondo il quale:

"1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

*2. L'importo della retribuzione di posizione varia **da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000** annui lordi per tredici mensilità, **sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa**. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza*

delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva 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 dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67."

Ritenuto di dovere procedere alla ridefinizione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle recenti modifiche intervenute con il citato CCNL 21/05/2018;

Ritenuto opportuno dovere procedere all'adozione di uno strumento che regolamenti il conferimento, la revoca, la graduazione delle posizioni organizzative;

Vista la metodologia di graduazione e i criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative, come da allegato B) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, proposta dal Segretario Generale e validata dal Nucleo di valutazione e la proposta di pesatura elaborata dal Nucleo di Valutazione applicando la metodologia in parola, per stabilire l'importo annuo lordo delle retribuzioni di posizione dei responsabili incaricati di posizioni organizzative;

Vista la Relazione del Segretario comunale sulla nuova metodologia di graduazione delle posizioni organizzative e sui nuovi criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative, come da allegato C) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che nella detta metodologia si prevede che: *"La metodologia viene proposta dal Segretario Comunale e validata dal nucleo di valutazione: essa 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, ed è approvata dalla Giunta Comunale.*

La Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione, elaborata applicando la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area da corrispondersi per tredici mensilità."

Richiamato l'art. 5 del CCNL 21/05/2018 che disciplina l'istituto del confronto sindacale come segue:

"1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;*
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;*
- c) l'individuazione dei profili professionali;*
- d) **i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;***
- e) **i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;***
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;*
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;*
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative."*

Dato atto pertanto che la metodologia di graduazione e i criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative:

- sono oggetto di confronto con i sindacati;
- che la metodologia e i criteri in approvazione sono stati inviati con nota del 29/03/2019 alle RSU
- che il confronto si è concluso come risulta da nota prot. n. 7828 del 12/04/2019 inviata dal Segretario Generale in risposta a nota n. 7305 del 08/04/2019 delle RSU interpellate, il tutto depositato agli atti dell'ufficio personale;

Ricordato che il CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni Locali, all'art 7 comma 4, lett. v), stabilisce che sono oggetto di contrattazione i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, e all'art 15 comma 4, prevede che *"Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva 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 dal proprio ordinamento."*

Richiamato il CCI del Comune di Orzinuovi, stipulato il 20/12/2018, che all'art.21 disciplina i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, prevedendo tra l'altro, che nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O., che viene distribuita sulla base della valutazione con l'applicazione di una formula specifica;

Dato atto che sono oggetto di contrattazione **solo i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**, e che questi sono stati contrattati nel CCI 20/12/2018 del triennio 2018/2020, al citato art. 21, mentre le modalità di distribuzione e erogazione annuale della retribuzione di risultato non sono oggetto di contrattazione;

Valutato positivamente la seguente proposta del Segretario Generale, in merito alla modalità di distribuzione annuale della retribuzione di risultato delle P.O:

1. viene destinata la quota del 22% del fondo sopra detto alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative del Comune di Orzinuovi, per un importo di euro 13.258,33;
2. il massimo della retribuzione di risultato spettante ad ognuno viene fissato come di seguito:
 - in caso di convenzione con l'Unione, il 30% dell'indennità di posizione percepita presso il Comune di Orzinuovi, rapportata alle ore svolte presso il Comune;
 - in mancanza di convenzione con l'Unione, il 25% dell'indennità di posizione percepita presso il Comune di Orzinuovi.
 - la distribuzione della retribuzione di risultato viene agganciata direttamente alla valutazione ottenuta dal singolo responsabile, senza l'applicazione della formula indicata nel CCI sopra citato, facendo riferimento alla fascia risultante nella scheda di valutazione del singolo responsabile di Area, che individua la percentuale del salario accessorio da liquidare rispetto al massimo della retribuzione di risultato prevista.

Dato atto che si è provveduto a dare informazione di quanto sopra alle RSU ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

Richiamata la propria competenza all'adozione del presente deliberato ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Considerata l'imminente scadenza del 20/05/2019 fissata dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per la proroga delle posizioni organizzative in attesa del nuovo assetto, e ritenuto pertanto di procedere alla dichiarazione di immediata eseguibilità del presente atto;

Acquisito il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso da parte del Segretario Generale, Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro, nonché il parere di regolarità contabile espresso da parte del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari Claudia Cucchi ai sensi dell'art. 49 del T.U.EE.LL., che si allega al presente atto sotto la lettera A);

Visti:

- ✓ il D. Lgs. n. 165/2001;
- ✓ il D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ lo Statuto Comunale;
- ✓ il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- ✓ i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto:

- il DUP 2019/2021 approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 43 del 20.12.2018 ed il bilancio di previsione 2019/2021 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 20.12.2018 e successive variazioni;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 7.1.2019 e successive variazioni;
- la delibera di Consiglio Comunale n° 7 del 21-03-2019 " Variazione di bilancio di previsione 2019-20121 – 1° provvedimento";
- il Testo Unico 18.08.2000, n. 267;

Con voti favorevoli ed unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di confermare le aree in cui si articola l'organizzazione interna del Comune nelle seguenti cinque aree:

1. Area servizi generali

2. Area servizi ai cittadini

3. Area finanziaria

4. Area urbanistica e edilizia privata

5. Area commercio, Attività produttive, Agricoltura, Sviluppo territorio, Sicurezza

come da organigramma che illustra l'assetto organizzativo attuale dell'ente, allegato D) quale parte integrante e sostanziale;

2. di individuare, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità delle risorse esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, le seguenti cinque posizioni organizzative:

- Posizione Organizzativa Servizi generali
- Posizione Organizzativa Servizi ai cittadini
- Posizione Organizzativa Servizio finanziario
- Posizione Organizzativa Servizio urbanistica e edilizia privata
- Posizione Organizzativa Servizio commercio, Attività produttive, Agricoltura, Sviluppo territorio, Sicurezza

3. di approvare la metodologia di graduazione e i criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative, come da allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, dando atto che sono da intendersi quale stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

4. di dare atto che la metodologia proposta in approvazione è stata validata dal Nucleo di valutazione con parere favorevole del 29/03/2019;

5. di approvare le schede di pesatura, come proposte dal Nucleo di Valutazione per le Posizioni Organizzative, come da allegato F), prevedendo l'attribuzione del seguente punteggio strategico:

- punti 5,00 per l'Area Servizi Tecnici e Gestione del Territorio nella scheda per la pesatura senza G.A.;
- punti 5,00 per l'Area Servizi Generali;
- punti 5,00 per l'Area Servizi Finanziari nelle schede per la pesatura con G.A.;

6. di dare atto che sulla metodologia proposta in approvazione è stato svolto il confronto sindacale;
7. di approvare la seguente modalità di distribuzione annuale della retribuzione di risultato delle P.O, come proposta dal Segretario Comunale:
 - a) viene destinata la quota del 22% del fondo sopra detto alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative del Comune di Orzinuovi, per un importo di euro 13.258,33;
 - b) il massimo della retribuzione di risultato spettante ad ognuno viene fissato come di seguito:
 - in caso di convenzione con l'Unione, il 30% dell'indennità di posizione percepita presso il Comune di Orzinuovi, rapportata alle ore svolte presso il Comune;
 - in mancanza di convenzione con l'Unione, il 25% dell'indennità di posizione percepita presso il Comune di Orzinuovi.
 - la distribuzione della retribuzione di risultato viene agganciata direttamente alla valutazione ottenuta dal singolo responsabile, senza l'applicazione della formula indicata nel CCI 20/10/2018, ma facendo riferimento alla fascia risultante nella scheda di valutazione del singolo responsabile di Area, che individua la percentuale del salario accessorio da liquidare rispetto al massimo della retribuzione di risultato prevista.
8. di dare atto che è stata data informazione di quanto sopra alle RSU ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;
9. di dare atto che il Segretario Generale, dott.ssa Antonella Patrizia Nostro, è Responsabile del Procedimento e che lo stesso ha dichiarato di non trovarsi in situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6/bis della legge 241/90 e s.m.i.;
10. di dare atto che, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi al T.A.R. della Regione Lombardia – seconda sezione staccata di Brescia, al quale è possibile presentare i propri rilievi, in ordine alla legittimità, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo giorno di pubblicazione all'albo pretorio o, in alternativa, entro 120 giorni al capo dello Stato;
11. di dichiarare, stante l'urgenza, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 T.U.EE.LL. come risultato da separata unanime votazione favorevole espresso nei modi e nelle forme di legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Ing. Andrea Ratti

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro

Allegato alla Proposta di deliberazione di Giunta Comunale N° 172

SEGRETARIO GENERALE

OGGETTO : APPROVAZIONE METODOLOGIA DI GRADUAZIONE E
CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(art. 49, c. 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Orzinuovi, lì 06/05/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
NOSTRO ANTONELLA PATRIZIA / ArubaPEC S.p.A.

[] Si dichiara che la presente Delibera non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e non è pertanto necessario il preventivo parere di regolarità contabile.

Orzinuovi, lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE
NOSTRO ANTONELLA PATRIZIA / ArubaPEC S.p.A.

Allegato alla Proposta di deliberazione di Giunta Comunale N° 172

AREA FINANZIARIA

OGGETTO : APPROVAZIONE METODOLOGIA DI GRADUAZIONE E
CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
(art. 49, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

[x] Si esprime parere favorevole riguardo alla regolarità contabile, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267,

[] Si dichiara che la presente delibera non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e non è pertanto necessario il preventivo parere di regolarità contabile.

Data 06/05/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
CUCCHI CLAUDIA / ArubaPEC S.p.A.

**Deliberazione n. 105
del 06/05/2019**

OGGETTO

**APPROVAZIONE METODOLOGIA DI GRADUAZIONE E CRITERI DI
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Io sottoscritto certifico che il presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line di questo ente, ai sensi art. 124 T.U.E.L., ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi, il giorno 08/05/2019 e che ai sensi dell'art. 125 co. 1 del T.U. n. 267 datato 18 agosto 2000 la presente deliberazione viene comunicata ai Capigruppo in data 08/05/2019.

IL SEGRETARIO GENERALE
NOSTRO ANTONELLA PATRIZIA / ArubaPEC
S.p.A.

**Deliberazione n. 105
del 06/05/2019**

OGGETTO

**APPROVAZIONE METODOLOGIA DI GRADUAZIONE E CRITERI DI
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il Sottoscritto certifica che la suddetta deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on-line del Comune dal 08/05/2019, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 3, del TUEL il giorno 02/06/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
NOSTRO ANTONELLA PATRIZIA / ArubaPEC
S.p.A.

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
E
CRITERI DI
CONFERIMENTO E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE*

*Il presente manuale costituisce stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La graduazione delle posizioni organizzative non deve essere intesa come un mero adempimento amministrativo necessario ai fini della corresponsione di una quota della retribuzione. Perché essa sia veramente uno strumento di gestione delle risorse umane è bene tener presente che essa è innanzitutto uno strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta Comunale istituisce le posizioni organizzative da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.

La Giunta Comunale definisce altresì i criteri per la graduazione di dette posizioni in relazione ai fattori di seguito analizzati (determinando, quindi, l'importanza relativa di una posizione rispetto ad un'altra) al fine dell'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto di lavoro.

Devono essere utilizzati criteri oggettivi che consentano di mettere a confronto e pesare le posizioni e il loro ruolo all'interno dell'organizzazione.

È opportuno chiarire che il sistema di graduazione proposto non costituisce un sistema di valutazione delle persone, ma delle posizioni e dei ruoli all'interno dell'organizzazione dell'ente. Rappresenta quindi ad ogni effetto un dispositivo organizzativo e in nessun modo uno strumento di valutazione delle performance personali o del raggiungimento degli obiettivi. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria della complessità delle posizioni a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che ricoprono l'incarico di posizione.

La graduazione delle posizioni organizzative va intesa come uno strumento relativamente dinamico (con possibilità di aggiornamento) e passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

Per il Comune di Orzinuovi, privo di personale dipendente di qualifica dirigenziale,

l'assegnazione ai dipendenti appartenenti alla categoria D degli incarichi per la copertura delle

Posizioni Organizzative così individuate e graduate è di competenza esclusiva del Sindaco.

Ai sensi dell'art.17, comma 1, CCNL 21/05/2018, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente titolari delle posizioni organizzative.

Tali posizioni di lavoro sono connaturate da:

a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) svolgimento di funzioni interamente o prevalentemente non gestionali, ma di alta specializzazione e correlate a diplomi di laurea, scuole universitarie e/o alla iscrizione ad Albi Professionali.

I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Il Comune di Orzinuovi ha individuato le posizioni organizzative nelle cinque Aree (a loro volta articolate in settori e uffici) in cui è organizzata la struttura organizzativa, come sotto indicate:

1. Area Servizi Generali
2. Area Finanziaria
3. Area Servizi ai cittadini
4. Area Tecnica e Gestione del Territorio
5. Area commercio e attività produttive

All'interno del processo di graduazione occorre distinguere i diversi ruoli svolti dai soggetti coinvolti nel processo stesso:

- il Nucleo di valutazione ha il compito di determinare le retribuzioni di posizione, applicando il sistema di graduazione e pesatura, e di proporle alla Giunta per la relativa approvazione;
- le posizioni organizzative, sono parte attiva nella definizione della metodologia, con funzioni di proposta;
- le OO.SS., intervengono in fase di confronto come previsto dal CCNL;
- la Giunta Comunale individua all'interno dell'assetto organizzativo del Comune le aree delle posizioni organizzative e istituisce le posizioni ed è l'organo deputato all'approvazione della metodologia.

La metodologia viene proposta dal Segretario Comunale e validata dal nucleo di valutazione: essa 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, ed è approvata dalla Giunta Comunale.

La Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione, elaborata applicando la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area da corrispondersi per tredici mensilità.

LA METODOLOGIA PROPOSTA

IL METODO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative possono riferirsi a

- a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Successivamente, nell'ambito di ciascun raggruppamento, è necessario graduare le posizioni attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda:

- l'esplicitazione dei criteri di graduazione;
- l'attribuzione dei pesi a ciascun criterio di graduazione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun criterio e per ciascuna posizione.

Criteri di graduazione

I fattori generali di valutazione sono:

- A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE
- B. COMPLESSITÀ GESTIONALE;
- C. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA
- D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ
- E. RILEVANZA STRATEGICA

(La scheda di seguito presentata li pone in evidenza)

SCHEDA DI GRADUAZIONE

CODICE POSIZIONE	TITOLO POSIZIONE Area		
CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	A1. Risorse umane gestite e coordinate	da 1 a 10	
	A2. Risorse finanziarie gestite e accertate	da 1 a 10	
	Totale fattore		20
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 15	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	da 1 a 15	
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	da 1 a 20	

Totale fattore			50
C. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA	C1. Specializzazione professionale	da 1 a 10	
Totale fattore			10
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	da 1 a 15	
Totale fattore			15
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1. Rilevanza strategica	Da 1 a 5	
Totale fattore			5
TOTALE GENERALE			100

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento di un ambito gestionale (area) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalizzazione delle risorse umane gestite. In particolare, la complessità della responsabilità rivestita va esaminata con riferimento alla quantità e alla qualità (professionalità) delle persone gestite e coordinate.

Questo fattore si articola pertanto nei seguenti elementi:

- **professionalità gestite**: esamina la professionalizzazione;
- **risorse umane gestite**: esamina l'aspetto quantitativo delle risorse umane.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica categoria di inquadramento.

A2. Risorse finanziarie gestite

Per la valutazione della complessità derivante dalle gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- all'ammontare delle risorse assegnate al centro di responsabilità (area) in qualità di responsabile del procedimento di spesa (escluse le spese di personale);
- alla consistenza delle entrate accertate da ciascun centro di responsabilità.

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, *condizionata* dalla normativa.

La matrice di riferimento intende collocare la posizione organizzativa nel riquadro più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base al numero di rapporti con soggetti esterni ed interni all'ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

Naturalmente l'allocazione è subordinata alla lettura dei documenti dell'ente dai quali si possono desumere obiettivi e risultati previsti (DUP, PEG, report sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, report del controllo di gestione, ...) di ogni centro di responsabilità.

C. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA

Per *pesare* tale fattore si prende in esame l'elemento specializzazione.

C1. Specializzazione professionale

Si definisce in base al grado di specializzazione professionale che la posizione richiede (competenze e conoscenze giuridiche e tecniche).

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno (i terzi con i quali l'ente ha rapporti) del centro di responsabilità evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla posizione. In relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità si potranno desumere i connessi livelli di responsabilità.

E. RILEVANZA STRATEGICA

E1. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è affidata alla Giunta. Vista la sua assoluta soggettività, l'incidenza di questa valutazione sul peso finale della posizione non può essere particolarmente rilevante.

Nella valutazione della strategicità di un settore, è opportuno fare riferimento al DUP.

L'attribuzione dei pesi

1. Risorse umane gestite (MAX 10)

La definizione del punteggio per ogni specifica posizione si ha attribuendo il massimo dei punti (10) al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore nell'applicazione della seguente formula:

$$\text{Peso} = [(n^{\circ} \text{ pers. cat. D} \times 1) + (n^{\circ} \text{ pers. cat. C} \times 0,8) + (n^{\circ} \text{ pers. cat. B} \times 0,6) + (n^{\circ} \text{ pers. cat. A} \times 0,4)]$$

Gli altri punteggi vengono definiti tramite interpolazione lineare, cioè:

$$(\text{Punteggio massimo} \times \text{Valore formula del responsabile considerato}) / \text{Valore formula massimo}$$

2. Risorse finanziarie gestite. (MAX 10)

La definizione del punteggio per ogni specifica posizione si ha attribuendo:

- n. 7 punti al responsabile che ha l'ammontare maggiore di risorse finanziarie in qualità di responsabile del procedimento;
- n. 3 punti al responsabile che ha la somma più consistente in termini di responsabile dell'accertamento.

Gli altri punteggi vengono definiti tramite interpolazione lineare, cioè:

$$(\text{Punteggio massimo} \times \text{Quantità risorse della posizione considerata}) / \text{Quantità risorse massima}$$

3. Complessità del quadro normativo. (MAX 15)

Si assegnano punteggi più alti in presenza di applicazione continuativa di norme comunitarie perché si considera inevitabile un confronto costante con le norme subalterne. Allo stesso modo si riconosce un valore più consistente in presenza di un quadro normativo che muta velocemente e frequentemente.

Locale	Nazionale/Regionale	Europea	Dinamicità e mutevolezza normativa
2	4	5	4

4. Complessità del quadro delle relazioni. (MAX 15)

La definizione del punteggio si ottiene compilando la scheda allegata che evidenzia la quantità di relazioni, esterne ed interne, di ogni posizione.

5. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati (MAX 20)

La definizione del punteggio per ogni specifica posizione si ottiene posizionando nel quadrante della matrice relativa la posizione considerata. A situazioni di alta complessità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti.

Complessità programmazione (Max 10)	Prevedibilità/misurabilità dei risultati (Max 10)
Alta da 9 a 10	Alta da 9 a 10
Media da 5 a 8	Media da 5 a 8
Bassa da 1 a 4	Bassa da 1 a 4

6. Specializzazione professionale (MAX 10)

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio ad ogni posizione sulla base del profilo previsto a copertura della posizione stessa.

Competenza di tipo generico	da 1 a 3
Competenze eterogenee	Da 4 a 6
Competenze specifiche	Da 7 a 8
Competenze eterogenee con specifiche responsabilità	Da 9 a 10

7. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa (MAX 15)

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio ad ogni posizione sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

8. Rilevanza strategica (MAX 5)

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio ad ogni posizione sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

Il punteggio verrà attribuito secondo le seguenti fasce:

STRATEGICITÀ		
BASSA	MEDIA	ALTA
1-2	3-4	5

Applicata la pesatura le posizioni organizzative verranno collocate all'interno delle seguenti fasce

Fascia	Punteggio	Retribuzione di posizione
Fascia A+	Punti da 91 a 100	16.000,00 €
Fascia A	Punti da 85 a 90	13.000,00 €
Fascia B	Punti da 71 a 84	12.000,00 €
Fascia C	Punti da 61 a 70	9.000,00 €
Fascia D	Punti da 51 a 60	7.000,00 €
Fascia E	Punti da 41 a 50	5.200,00 €

Posizioni collocate nella medesima fascia avranno la medesima retribuzione di posizione.
Il punteggio minimo richiesto per l'attivazione di posizioni organizzative è di 41 punti.

CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Finalità

Le posizioni organizzative costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale. Le Aree delle Posizione Organizzative sono individuate con deliberazione della Giunta Comunale che delinea l'assetto organizzativo del Comune e dell'organigramma delle posizioni organizzative

Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

Le posizioni organizzative sono conferibili al personale di categoria D dipendente dell'Ente in possesso del diploma di laurea o di un diploma di scuola media superiore. Verranno inoltre valutati:

- titoli culturali
- Competenze professionali e organizzative
- Esperienza maturata

I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di un elenco di candidati.

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.

Procedure di conferimento degli incarichi

L'Ente, in sede di primo conferimento degli incarichi in seguito al nuovo assetto delle posizioni organizzative in attuazione del CCNL 21/5/2018 o in caso di incarichi da conferire in conseguenza di:

- riorganizzazione degli uffici
- istituzione di una nuova posizione
- revoca
- pensionamento
- rotazione

procede all'emissione di un avviso interno al fine di acquisire la disponibilità degli aspiranti ad un incarico di posizione organizzativa. All'avviso viene data adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito internet, intranet e diffusione al personale interessato.

Non si procede con la selezione in caso di mero rinnovo degli incarichi.

2. Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso - **non inferiore a 5 giorni** - gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda corredata dal curriculum professionale e formativo, firmato ed autocertificato.

Non verranno prese in considerazione domande pervenute fuori termine o redatte con modalità diverse da quelle previste dall'avviso.

L'Ufficio Personale provvede a redigere un elenco di candidati in possesso dei requisiti di ammissione.

Per la copertura di un incarico di posizione organizzativa, il Sindaco prende in esame l'elenco dei candidati, analizza i curricula ed eventualmente i fascicoli personali, comprese le schede di valutazione della performance, in relazione al profilo di Posizione Organizzativa da affidare.

Sulla base del suddetto esame e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i candidati gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco, sentito il Segretario comunale, individua la persona ritenuta idonea all'assunzione dell'incarico.

Conferimento degli incarichi

Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco che identifica:

- le attività attribuite alla funzione
- i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico

L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Durata degli incarichi

Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata triennale. È fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.

L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:

- revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 8;
- rinuncia all'incarico da parte del titolare, come previsto al successivo art. 9;
- intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo interno.

E' esclusa la decadenza automatica dall'incarico di Posizione Organizzativa collegata al rinnovo delle cariche politiche (Corte di Cassazione n. 9728 del 18/04/2017).

Il rinnovo, per un ulteriore periodo non superiore a tre anni, subordinato all'aver ottenuto nel triennio precedente valutazioni sulla performance positive e previa verifica che non si siano riscontrate situazioni che giustificano la revoca, deve essere coerente con l'assetto organizzativo dell'Ente come deliberato dalla Giunta Comunale.

Valutazione dei risultati e delle attività

Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di posizione organizzativa sono soggetti a specifica valutazione annuale.

La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione dell'indennità di risultato secondo le modalità previste nel Sistema di misurazione e valutazione vigente.

Revoca dell'incarico

L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:

- a) valutazione annuale della performance individuale negativa. A tal fine nel Sistema di valutazione deve essere indicato cosa si intenda con "valutazione negativa";
- b) grave o reiterato inadempimento degli obblighi e dei doveri derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa;
- c) svolgimento di attività inequivocabilmente inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d) intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo interno.

La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita della relativa indennità di posizione. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

Rinuncia all'incarico

Il titolare di posizione organizzativa può rinunciare, solo qualora non sia apicale nell'area, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 60 giorni.

È, in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire la cessazione dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

RELAZIONE SULLA NUOVA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E SUI NUOVI CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Il nucleo di valutazione propone la metodologia per la nuova pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Orzinuovi di cui al manuale allegato, già oggetto di confronto sindacale, e le schede allegate con le relative pesature per ognuna delle posizioni organizzative individuate, in relazione alle diverse aree, come da organigramma del Comune: 5 AREE / 5 POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Il Comune di Orzinuovi fa parte dell'Unione BBO, è il Comune più grande e con maggior numero di dipendenti, alcuni dei quali sono assegnati all'Unione, in convenzione o in comando; è questo che permette all'Unione di funzionare, non avendo la stessa personale proprio.

Tre delle posizioni organizzative del Comune sono assegnate presso l'Unione stessa, in convenzione, e ricoprono anche presso quest'ultimo ente incarichi di posizioni organizzative.

Per premiare e incentivare la disponibilità del personale a ricoprire incarichi anche presso l'Unione, sia nell'interesse di questa, quanto nell'interesse del Comune di Orzinuovi aggregato all'Unione, è stata prevista una scheda con pesatura che prevede la possibilità di inserimento nella fascia più alta (con indennità di posizione pari a euro 16.000,00) per le posizioni organizzative che sono tali sia in Comune che in Unione, purchè in quest'ultima per una percentuale oraria del tempo lavoro d'obbligo superiore al 30%, considerato il maggior carico di lavoro conseguente e il diminuito tempo lavoro a disposizione. [Scheda con G.A.(gestioni aggregate)]

Parallelamente è stata predisposta una scheda con la pesatura della stesse posizioni organizzative, senza considerare lo svolgimento delle attività in convenzione presso l'Unione [Scheda senza G.A.(gestioni aggregate)] con una indennità di posizione inferiore.

Il totale delle indennità di posizione e delle retribuzioni di risultato dell'anno 2016 è pari a euro 66.505,85.

Il fondo per le P.O., dato dal totale delle indennità di posizione e delle retribuzioni di risultato, dell'anno 2019 [sulla base della situazione attualmente esistente, quindi tenendo conto delle posizioni organizzative in convenzione] stanziato in bilancio a carico del Comune di Orzinuovi, al netto del rimborso delle quote dell'Unione, è pari a euro 60.319,44.

In relazione alla modalità di erogazione annuale della retribuzione di risultato delle P.O., si propone di procedere come segue, ritenendolo più incentivante in quanto tiene conto del livello dei risultati raggiunti:

1. viene destinata la quota del 22% del fondo sopra detto alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative del comune di Orzinuovi, per un importo di euro 13.258,33;
2. il massimo della retribuzione di risultato spettante ad ognuno è:

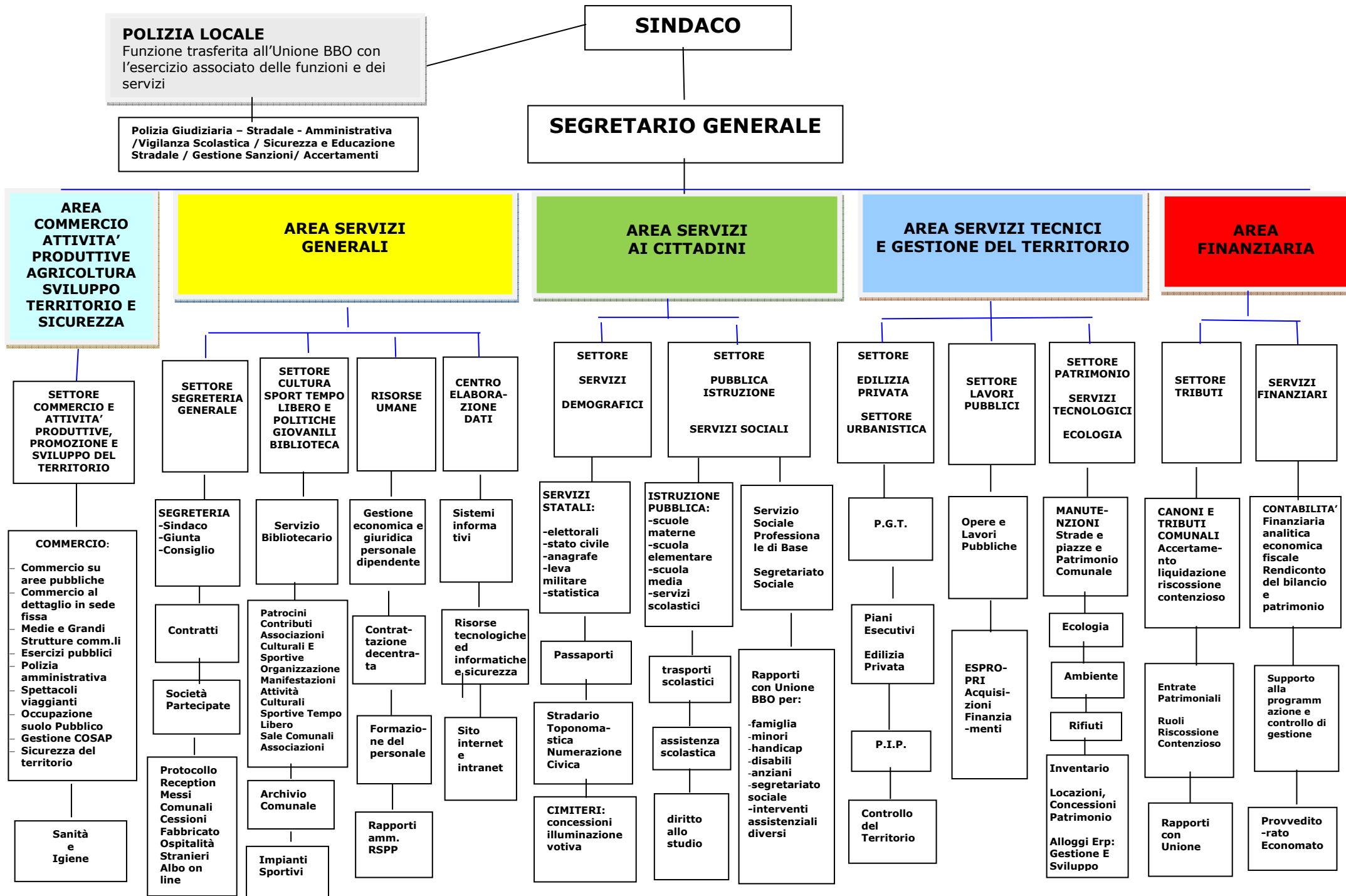
- in caso di convenzione con l'Unione, il 30% dell'indennità di posizione percepita presso il Comune di Orzinuovi, rapportata alle ore svolte presso il Comune;
- in mancanza di convenzione con l'Unione, il 25% dell'indennità di posizione percepita.

Il fondo per la retribuzione di risultato, individuato come sopra, verrà distribuito sulla base della valutazione, in quanto la fascia di riferimento della scheda di valutazione individua la percentuale del salario accessorio da liquidare rispetto al massimo della retribuzione di risultato prevista.

Considerato che l'art. 7 del CCNL 21/05/2018, comma 2, lett. v) prevede che sono oggetto di contrattazione **solo i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**, e questi sono stati contrattati (CCI 20/12/2018 triennio 2018/2020), le modalità di distribuzione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato non saranno oggetto di contrattazione, ma di mera informazione, pur dando atto che era stato prevista nel detto CCI una modalità di erogazione annuale delle retribuzione di risultato diversa.

Orzinuovi, 02/05/2019

Il Segretario Generale/Presidente del Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro



Allegato F

SENZA G.A.

Area Servizi generali	Area finanziaria	Area Servizi ai cittadini	Area Servizi tecnici gestione territorio	Area Servizi Comm. Att.Prod.
AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5

ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE

A1	Risorse umane gestite e coordinate	8,72	4,10	6,67	10,00	1,03
A2	Risorse finanziarie gestite e accertate	3,56	10,00	3,10	6,74	0,39
B1	Complessità del quadro normativo	15,00	10,00	20,00	15,00	8,00
B2	Complessità del quadro delle relazioni	15,00	9,00	12,00	10,00	7,00
B3	Complessità processo program. prev./mis.risultati	16,00	18,00	15,00	15,00	7,00
C1	Specializzazione professionale	9,00	8,00	8,00	9,00	8,00
D1	Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
E1	Rilevanza strategica (valutazione riservata alla Giunta)	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00

TOTALE PUNTEGGIO

82,28	74,10	79,77	85,74	46,42
-------	-------	-------	-------	-------

€ 12.000 € 12.000 € 12.000 € 13.000 € 5.200

Allegato F

CON G.A.

orario sup 30%

Area Servizi generali	Area finanziaria	Area Servizi ai cittadini	Area Servizi tecnici gestione territorio	Area Servizi Comm. Att.Prod.
AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5

ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE						
A1	Risorse umane gestite e coordinate	8,72	4,10	0,00	0,00	0,00
A2	Risorse finanziarie gestite e accertate	3,56	10,00	0,00	0,00	0,00
B1	Complessità del quadro normativo	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00
B2	Complessità del quadro delle relazioni	15,00	13,00	0,00	0,00	0,00
B3	Complessità processo program. prev./mis. risultati	20,00	20,00	0,00	0,00	0,00
C1	Specializzazione professionale	10,00	10,00	0,00	0,00	0,00
D1	Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00
E1	Rilevanza strategica (valutazione riservata alla Giunta)	5,00	5,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE PUNTEGGIO		92,28	92,10	0,00	0,00	0,00
		€ 16.000	# € 16.000	# € -	# € -	€ -

Allegato 1E)

SENZA G.A.		Area Servizi generali	Area finanziaria	Area Servizi ai cittadini	Area Servizi tecnici gestione territorio	Area Servizi Comm. Att.Prod.
ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE		AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5
A1	Risorse umane gestite e coordinate	8,72	4,10	6,67	10,00	1,03
A2	Risorse finanziarie gestite e accertate	3,56	10,00	3,10	6,74	0,39
B1	Complessità del quadro normativo	15,00	10,00	20,00	15,00	8,00
B2	Complessità del quadro delle relazioni	15,00	9,00	12,00	10,00	7,00
B3	Complessità processo program. prev./mis.risultati	16,00	18,00	15,00	15,00	7,00
C1	Specializzazione professionale	9,00	8,00	8,00	9,00	8,00
D1	Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
E1	Rilevanza strategica (valutazione riservata alla Giunta)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE PUNTEGGIO		82,28	74,10	79,77	80,74	46,42
		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Scheda n. 2

COMPLESSITA' DEL QUADRO DELLE RELAZIONI SENZA G.A.

(INTERNE/ESTERNE)

	Organi istituzionali: Personale	Segreteria, Relazioni interne/esterne/CED	Servizi Culturali, Tempo lib., Sport e Biblioteca	Ragioneria	Tributi	Servizi Sociali	Pubblica Istruzione	Servizi Demografici e statistici	Edilizia privata/Urbanistica	lavori pubblici	Patrimonio, Ecologia e manutenzioni		Attività economiche	
Associazioni		1	1		1	1	1	1					1	1
Cittadini	1	1	1		1	1	1	1	1		1		1	1
Co.re.co.	0													
Professionisti/imprese					1				1	1	1		1	1
Fornitori	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1
Altri comuni/Enti	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1
Provincia	1	1	1			1	1	1	1	1	1		1	1
Regione	1	1	1			1	1		1	1	1		1	1
Enti partecipati	1	1		1									1	1
Tesoriere/Conc. riscoss	0			1	1									
Consiglio	1	1		1	1	1	1		1	1			1	1
Giunta	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1		1	1
Corte dei Conti				1										
Prefettura	1	1		1		1		1					1	1
Autorità giudiziaria	1	1				1		1	1	1			1	1
Presidi e dir.ni didattiche						1	1				1			
ASL						1	1		1	1	1		1	1
										0				
Organi istituzionali	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1		1	1
Relazioni interne/esterne														
Attività economiche				1	1				1				1	1
Vigilanza				1				1	1		1		1	1
Demografici e statistici					1	1	1						1	1
Ragioneria	1	1	1	1	1	1	1		1	1			1	1
Tributi				1		1		1					1	1
Sociale	1	1	1	1			1	1						
Tempo libero Cultura	1	1		1			1						1	1
Istruzione	1	1	1	1		1		1						
Edilizia privata				1									1	1
LL.PP e Urbanistica				1									1	1
Patrimonio, Ecologia, Manut			1	1										
	15	0	16	12		19	12	31	17	15	11	43	13	
											0	10	34	
Totale	15	0	17	12	tot.45	19	12	31	17	15	11	43	13	
											0	10	34	
													22	22

15
Area 1

9
Area 2

12
Area 3

10
Area 4

7
Area 5

Punteggio Max Area 1	15
----------------------	----

**COMPLESSITA' DEL QUADRO DELLE RELAZIONI CON G.A
(INTERNE/ESTERNE)**

	Organi istituzionali; Personale	Segreteria, Relazioni interne/esterne/ CED	Servizi Culturali, Tempo lib., Sport e Biblioteca	Ragioneria	Tributi	Servizi Sociali
Associazioni	1	1			1	1
Cittadini	1	1			1	1
Co.re.co.	0					
Professionisti/imprese	1	1			1	
Fornitori	1	1		1	1	1
Altri comuni/Enti	1	1		1	1	1
Provincia	1	1			1	1
Regione	1	1			1	1
Enti partecipati	1	1		1	1	
Tesoriere/Conc. riscoss				1	1	
Consiglio	1	1		1	1	1
Giunta	1	1		1	1	1
Corte dei Conti				1	1	
Prefettura	1	1		1		1
Autorità giudiziaria	1	1			1	1
Presidi e dir.ni didattiche	1				1	1
ASL	1				1	1
					0	

Organi istituzionali	1		1				1		1		1	
Relazioni interne/esterne												
Attività economiche	1		1				1		1			
Vigilanza	1		1				1		1			
Demografici e statistici 1	1		1						1		1	
Ragioneria	1		1				1		1		1	
Tributi	1		1				1		1		1	
Sociale	1		1				1		1			
Tempo libero Cultura	1		1				1		1			
Istruzione	1		1				1		1		1	
Edilizia privata	1		1				1		1			
LL.PP e Urbanistica	1		1				1		1			
Patrimonio,Ecologia,Manut							1		26			
	25	0	23				19	0	26	45		0

Totale	25	0	23	48			19	0	26	45	17	0
--------	----	---	----	----	--	--	----	---	----	----	----	---

15
Area 1

13
Area 2

Punteggio Max Area 1

15

Pubblica Istruzione	Servizi Demografici e statistici	Edilizia privata/Urbanistica	lavori pubblici	Patrimonio, Ecologia e manutenzioni		Attività economiche
1	1					1
1	1	1		1		1
		1	1	1		1
1	1		1	1		1
1	1	1	1			1
1	1	1	1	1		1
1		1	1	1		1
						1
1		1	1			1
1		1	1	1		1
	1					1
	1	1	1			1
1				1		
1		1	1	1		1
15	0	13		0		22
12 Area 3	10 Area 4					
	7 Area 5					

Allegato A

CON G.A. orario sup 30%		Area Servizi generali AREA 1	Area finanziaria AREA 2	Area Servizi ai cittadini AREA 3	Area Servizi tecnici gestione territorio AREA 4	Area Servizi Comm. Att.Prod. AREA 5	
ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE							
A1	Risorse umane gestite e coordinate	8,72	4,10	0,00	0,00	0,00	
A2	Risorse finanziarie gestite e accertate	3,56	10,00	0,00	0,00	0,00	
B1	Complessità del quadro normativo	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	
B2	Complessità del quadro delle relazioni	15,00	13,00	0,00	0,00	0,00	
B3	Complessità processo program. prev./mis. risultati	20,00	20,00	0,00	0,00	0,00	
C1	Specializzazione e professionale	10,00	10,00	0,00	0,00	0,00	
D1	Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	
E1	Rilevanza strategica (valutazione riservata alla Giunta)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
TOTALE PUNTEGGIO		87,28	0,00	87,10	0,00	0,00	0,00
		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI GENERALI senza G.A.

Area

1

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE	A1 Risorse umane gestite e coordinate	8,72	12,28
	A2 Risorse finanziarie gestite e accertate	3,56	
TOTALE FATTORE			
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1 Complessità del quadro normativo	15,00	46,00
	B2 Complessità del quadro delle relazioni interne ed esterne	15,00	
	B3 Complessità processo programmazione prev./misurabilità risultati	16,00	
TOTALE FATTORE			
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1 Specializzazione professionale	9,00	9,00
TOTALE FATTORE			
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1 Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00
TOTALE FATTORE			
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1 Rilevanza strategica	0,00	
TOTALE FATTORE			0,00
TOTALE PUNTEGGIO			82,28

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE	A1 Risorse umane gestite e coordinate	8,72	12,28
	A2 Risorse finanziarie gestite e accertate	3,56	
TOTALE FATTORE			
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1 Complessità del quadro normativo	15,00	50,00
	B2 Complessità del quadro delle relazioni interne ed esterne	15,00	
	B3 Complessità processo programmazione prev./misurabilità risultati	20,00	
TOTALE FATTORE			
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1 Specializzazione professionale	10,00	10,00
TOTALE FATTORE			
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1 Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00
TOTALE FATTORE			
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1 Rilevanza strategica	0,00	
TOTALE FATTORE			0,00
TOTALE PUNTEGGIO			87,28

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE	A1 Risorse umane gestite e coordinate	4,10	14,10
	A2 Risorse finanziarie gestite e accertate	10,00	
TOTALE FATTORE			
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1 Complessità del quadro normativo	10,00	37,00
	B2 Complessità del quadro delle relazioni	9,00	
	B3 Complessità processo programmazione prev./misurabilità risultati	18,00	
TOTALE FATTORE			
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1 Specializzazione professionale	8,00	8,00
TOTALE FATTORE			
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1 Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00
TOTALE FATTORE			
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1 Rilevanza strategica		
TOTALE FATTORE			
TOTALE PUNTEGGIO			74,10

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE	A1 Risorse umane gestite e coordinate	4,10	14,10
	A2 Risorse finanziarie gestite e accertate	10,00	
TOTALE FATTORE			
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1 Complessità del quadro normativo	15,00	48,00
	B2 Complessità del quadro delle relazioni	13,00	
	B3 Complessità processo programmazione prev./misurabilità risultati	20,00	
TOTALE FATTORE			
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1 Specializzazione professionale	10,00	10,00
TOTALE FATTORE			
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1 Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00
TOTALE FATTORE			
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1 Rilevanza strategica		
TOTALE FATTORE			
TOTALE PUNTEGGIO			87,10

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	AREA SERVIZI AL CITTADINO	Area	3
-------------------------	---------------------------	------	---

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. Consistenza DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE	A1 Risorse umane gestite e coordinate	6,67	9,77
	A2 Risorse finanziarie gestite e accertate	3,10	
TOTALE FATTORE			
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1 Complessità del quadro normativo	20,00	47,00
	B2 Complessità del quadro delle relazioni	12,00	
	B3 Complessità processo programmazione prev./misurabilità risultati	15,00	
TOTALE FATTORE			
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1 Specializzazione professionale	8,00	8,00
TOTALE FATTORE			
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1 Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00
TOTALE FATTORE			
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1 Rilevanza strategica		
TOTALE FATTORE			
TOTALE PUNTEGGIO			79,77

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	SERVIZI TECN. GEST. TERRITORIO	Area	4
-------------------------	--------------------------------	------	---

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE	A1 Risorse umane gestite e coordinate	10,00	16,74
	A2 Risorse finanziarie gestite e accertate	6,74	
TOTALE FATTORE			
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1 Complessità del quadro normativo	15,00	40,00
	B2 Complessità del quadro delle relazioni	10,00	
	B3 Complessità processo programmazione prev./misurabilità risultati	15,00	
TOTALE FATTORE			
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1 Specializzazione professionale	9,00	9,00
TOTALE FATTORE			
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1 Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00
TOTALE FATTORE			
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1 Rilevanza strategica		0,00
TOTALE FATTORE			
TOTALE PUNTEGGIO			80,74

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	SERVIZI COMM.ATT.PRODUTT. E SICUREZZA	Area	5
-------------------------	--	------	---

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE	A1 Risorse umane gestite e coordinate	1,03	1,42
	A2 Risorse finanziarie gestite e accertate	0,39	
TOTALE FATTORE			
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1 Complessità del quadro normativo	8,00	22,00
	B2 Complessità del quadro delle relazioni	7,00	
	B3 Complessità processo programmazione prev./misurabilità risultati	7,00	
TOTALE FATTORE			
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1 Specializzazione professionale	8,00	8,00
TOTALE FATTORE			
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1 Responsabilità tecnica, contabile, amm.va	15,00	15,00
TOTALE FATTORE			
E. RILEVANZA STRATEGICA	E1 Rilevanza strategica		
TOTALE FATTORE			
TOTALE PUNTEGGIO			46,42

SERVIZI GENERALI

AMIGHETTI ROBERTO	D	SG	1
BUCCELLI GIOVANNA	B	SG	0,6
CAZZULI PAOLO	B	SG	0,6
GHIRARDI MARIA GRAZIA	D	SG	1
OTTOBRI STEFANO	P.O.	SG	
QUARANTA FRANCESCA	B	SG	0,6
REGAZZI BARBARA	C	SG	0,8
SIMONINI G.BATTISTA	C	SG	0,8
VAI ROSALBA	C	SG	0,8
VIVIANI ANNALISA	B	SG	0,6
		SG	

6,8

COMMERCIO

ANTONELLI GIANFRANCO	P.O.	COMM	
MONDINI LUISA	C	COMM	0,8
FAVA ANNA	C	SICUREZZA	
GERMANA' BALLARINO A.N.	C	SICUREZZA	
GUASCHI DANIELE	C	SICUREZZA	
LOSI NICOLA	C	SICUREZZA	
MARIANI MARCO	C	SICUREZZA	
MERLINI IVO	ASPETT.	SICUREZZA	
PALOSCHI VITTORIO	P.O.	SICUREZZA	
ZANA MARCO	C	SICUREZZA	

0,8

UFFICIO TECNICO

CO' SONIA	C	UT	0,8
COLOMBI TIZIANO	B	UT	0,6
DELDOSI IMERIO	D	UT	1
DELINDATI G.ANDREA	P.O.	UT	
GAVAZZONI MAURA	C	UT	0,8
MARCHINI ARMANDO	C	UT	0,8
PEZZOLA ROBERTA	C	UT	0,8
RICCARDI GIORGIO	C	UT	0,8
SOLA ARMANDO	B	UT	0,6
TEDOLDI VANDA	D	UT	1
VALSECCHI P.MARIO	B	UT	0,6
		UT	
		UT	
		UT	
		UT	

7,8

SERVIZI AL CITTADINO

CESARENI GIANFRANCA	B	SC	0,6
DRAGONI ROSELLA	C		0,8
GORLANI LIDIA	B		0,6
GRANDI MARA	C	SC	0,8
LODA ORNELLA	P.O.	SC	
MARTINETTI ALICE	B	SC	0,6
PREVITALI CRISTINA	D	SC	1
TAVERNA GIOVANNA	C	SC	0,8
		SC	

5,2

SERVIZI FINANZIARI

BETTARIGA CARLOTTA	D	SF	1
CUCCHI CLAUDIA	P.O.	SF	
LORANDI ANNA	C	SF	0,8
SALA ALESSANDRA	B	SF	0,6
TUROTTI DANIELA F.	C	SF	0,8

		SF
		SF
		SF

3,2

TOTALE GENERALE PERSONALE	44
PERSONALE IN COMANDO	9
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO	35
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0

TOTALE GENERALE

	SG	UT	SC	SF	COMM
A	0	0	0	0	0
B	4	3	3	1	0
C	3	5	3	2	1
D	2	2	1	1	0
TOTALE	9	10	7	4	1
31					

Profession. Gestite	SG	UT	SC	SF	COM SIC
A	0	0	0	0	0
B	2,4	1,8	1,8	0,6	0
C	2,4	4	2,4	1,6	0,8
D	2	2	1	1	0
TOTALE PUNTEGGIO	6,80	7,80	5,20	3,20	0,80

La definizione del punteggio per ogni specifica posizione si ha attribuendo il massimo dei punti (10) al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore nell'applicazione della formula. Gli altri punteggi vengono definiti tramite interpolazione lineare, cioè: (punteggio massimo x valore formula del responsabile considerato)/Valore formula massimo

Attribuzione dei pesi:	8,72	10,00	6,67	4,10	1,03
------------------------	------	-------	------	------	------

	UT	SG	SF	SC	COM SIC
E	€ 2.770.200,00	€ 1.033.500,00	€ 8.449.700,00	€ 1.268.901,00	€ 200.500,00
S	€ 5.143.513,48	€ 3.145.805,18	€ 3.287.700,00	€ 2.366.101,00	€ 254.100,00
Totale	€ 7.913.713,48	€ 4.179.305,18	€ 11.737.400,00	€ 3.635.002,00	€ 454.600,00

STANZIAMENTI 2019 ALLA DATA DEL 29 MARZO

--

	UT	SG	SF	SC	COM SIC
Punteggi assegnati	6,74	3,56	10	3,10	0,39

--	--	--	--	--