



Comune di Siena

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

del 21/03/2019 N° 89

OGGETTO: METODOLOGIA PER LA INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE.

La Giunta Comunale si è riunita nella Sala della Giunta il giorno ventuno del mese di Marzo dell'anno duemiladiciannove alle ore 17:00.

Nome	Presente	Assente
DE MOSSI LUIGI	X	
CORSI ANDREA	X	
MICHELOTTI FRANCESCO	X	
APPOLLONI FRANCESCA	X	
PUGLIESE SARA		X
SPORTELLI MASSIMO	X	
BIONDI SANTI CLIO	X	
TIRELLI ALBERTO	X	
BUZZICHELLI SILVIA		X
FAZZI LUCIANO	X	

Totale presenti: 8

Presidente della seduta:
Partecipa Il Segretario Generale:

Avv. Luigi De Mossi
Dott. Michele Pinzuti

OGGETTO: METODOLOGIA PER LA INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la propria deliberazione n. 9 , del 15 gennaio 2019 , con la quale:

- sono state approvate le modifiche alla propria deliberazione n. 472 del 28/12/2018 avente ad oggetto “Nuovo assetto organizzativo generale dell’Ente – Approvazione” così come indicate negli allegati n. 1 “Assetto Organizzativo Generale dell’Ente”, n. 2 “Elenco Linee Operative (indicative e non esaustive) per settore dirigenziale, e “Organigramma” quali parte integrante e sostanziale del provvedimento;
- è stato dato mandato al Segretario Generale di adottare i necessari e conseguenti atti amministrativi ed organizzativi per quanto attiene l’assegnazione di tutto il personale ai servizi ed uffici dell’Ente
- è stato dato mandato ai dirigenti preposti alle Direzioni, all’interno delle quali sono individuati incarichi di Posizione Organizzativa, di procedere, con proprio successivo provvedimento, alla nomina dei dipendenti titolari dell’incarico con decorrenza 16/01/2019 e termine finale al 31/12/2020;

Viste le proprie deliberazioni n. 334, del 14 agosto 2014, e n 124 del 14/04/2016 con le quali sono stati integrati e modificati criteri generali di gestione degli incarichi dell'area delle Posizioni organizzative ed è stata approvata la metodologia per la graduazione delle Posizioni organizzative;

Dato atto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL enti locali per il personale del comparto;

Visti in particolare gli artt. 13,14,15, 17 e 18 del CCN L/2018 che disciplinano l'area delle Posizioni organizzative;

Rilevato che nella delegazione trattante, del 22 febbraio 2019, il Presidente ha esposto alla parte sindacale i criteri per la nomina delle Po per l'anno 2019 individuate secondo quanto stabilito nel “Nuovo assetto organizzativo generale dell’Ente” approvato con la DG 9 del 15/01/2019 ;

Dato atto che:

- in data 14 marzo 2019, con apposita mail, è stata data informativa alle rappresentanze sindacali della delegazione trattante ai sensi dell'art. 4 e 5 del CCNL 21/05/2018;
- nella delegazione trattante del 18 marzo 2019 si è concluso il confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 comma c) e d) CCNL 2018;

Rilevato che l'art. 13 comma 3) CCNL/2018 stabilisce : “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 “;

Dato atto che in virtu' del nuovo quadro organizzativo dell'Ente e della conseguente riorganizzazione delle funzioni facenti capo a molte Posizioni Organizzative e in ottemperanza a quanto stabilito dall'art 13 comma 3) del vigente CCNL si e' reso necessario elaborare una nuova metodologia per la individuazione e graduazione della Posizioni Organizzative ;

Visti gli artt. 2, 4 e 5 del D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visti lo schema relativo alla Metodologia per la individuazione e la graduazione delle Posizioni Organizzative e le relative schede di assegnazione della valutazione, allegati "A" e "B" facenti parte integrante e sostanziale del presente atto;

Rilevato che il sistema di valutazione di cui sopra risulta coerente con i principi dell'art. 20 , comma 1 lettera e), del D.Lgs. 150/2009;

VISTO l'art. 62 dello Statuto dell'Ente;

VISTO l'art.4 comma 2 del D. Lgs. n.165 del 30.3.2001;

VISTO, altresì, ai fini della competenza, l'art. 107 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;"

Si esprime il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, primo comma del D.lgs. n°267 del 18.08.2000;

Ritenuto di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 4° comma del D.lgs. n°267 del 18.08.2000;

Con votazione unanime;

DELIBERA

1. di approvare ai sensi degli artt. 2 e 4 e 5 del D.Lgs 165/2001 la nuova metodologia per la individuazione e graduazione delle Posizioni Organizzative e la nuova scheda di assegnazione della valutazione delle Posizioni Organizzative così come risulta dagli allegati "A" e "B" della presente deliberazione ;
2. di dare atto che dei contenuti di quanto al precedente punti 1) è stata data informativa alle rappresentanze sindacali della delegazione trattante, come specificato in premessa, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 5 del D.Lgs 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni;
3. di trasmettere copia della presente deliberazione alle rappresentanze sindacali dei lavoratori;
4. di dichiarare la presente deliberazione, con votazione separata, immediatamente eseguibile.

Fatto verbale e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Michele Pinzuti

IL SINDACO
Avv. Luigi De Mossi

ALLEGATO 1



**COMUNE DI SIENA
DIREZIONE STRATEGICA GENERALE E DI
COORDINAMENTO**

**METODOLOGIA PER LA INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Nuovo CCNL del 21 maggio 2018 disciplina l'area delle Posizioni organizzative agli artt. 13,14,15 17 e 18.

I criteri da seguire per l'individuazione delle Posizioni Organizzative sono di natura esclusivamente professionale in armonia con le esigenze organizzative dell'Ente.

L'individuazione delle P.O. è direttamente connessa alla struttura organizzativa del Comune di Siena. Il loro ruolo è infatti connesso alle scelte di struttura e alla dimensione dell'ente stesso.

Il criterio per l'individuazione si basa su alcuni elementi che sono considerati caratterizzanti l'organizzazione del Comune di Siena e che tengono conto per ciascun dipendente individuato:

- dei requisiti culturali posseduti
- dell'esperienza professionale
- dei titoli di studio e di servizio
- delle attitudini individuali
- delle esigenze collettive

Gli elementi sopra elencati fanno riferimento ai curriculum professionali e all'eventuale colloquio con il Segretario Generale

L'incarico di PO è conferito dal dirigente responsabile per un periodo di norma annuale, che non potrà in ogni caso superare il periodo massimo di tre anni stabilito dall'art. 14 del CCNL /2018.

Il conferimento di PO può essere revocato anche prima della scadenza con atto scritto e motivato ai sensi dell'art. 14 comma 3) CCNL /2018.

LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Lo scopo fondamentale dell' istituto contrattuale della valutazione è quello di legare la posizione organizzativa alla retribuzione; collega cioè il ruolo svolto dalla posizione organizzativa (di seguito P.O.) all'interno dell'organizzazione e le sue attribuzioni ad una specifica posizione contraddistinta da una connessa retribuzione. Attraverso l'analisi degli aspetti organizzativi che caratterizzano ciascuna posizione è possibile gestire il processo di differenziazione organizzativa e di conseguenza il processo di differenziazione retributiva.

La graduazione della valutazione tiene conto anche del contenuto di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, secondo quanto specificatamente indicato dall'art. 15 comma 2 del CCNL /2018.

Il risultato concreto che si deve raggiungere è quello di graduare le posizioni e collegarle ad un indice retributivo che ha lo scopo di definire le distanze relative tra le varie posizioni.

Criteria di valutazione delle posizioni

La valutazione delle Posizioni organizzative si basa su alcuni elementi che sono considerati caratterizzanti l'organizzazione del Comune di Siena e che possono determinare le seguenti tre fasce:

📁 ① Posizioni Organizzative di Vertice: posizioni che gestiscono direzioni non a contenuto dirigenziale; posizioni che gestiscono processi di lavoro particolarmente complessi; posizioni che hanno il coordinamento di attività afferenti uno o più servizi; posizioni di livello specialistiche;

📁 ② Posizioni Organizzative di Valorizzazione: posizioni che gestiscono servizi di dimensioni medie sia in termini di personale che di risorse finanziarie; posizioni che

gestiscono attività di media complessità; posizioni che hanno responsabilità amministrativa interna ed esterna per processi di lavoro non standardizzati; posizioni che hanno almeno un altro servizio a scavalco;

- ☐① Posizioni Organizzative di Base: posizioni di prima attribuzione (sia nel caso di previsione di nuovo servizio che nella prima attribuzione a personale di cat. D); posizioni che gestiscono servizi di piccole dimensioni sia in termini di personale che di risorse finanziarie; posizioni con processi di lavoro standardizzati; posizioni con bassa responsabilità amministrativa.

L'analisi delle singole posizioni viene effettuata redigendo una scheda sintetica che considera l'assegnazione di un peso relativo alla posizione derivante dai giudizi espressi su una scala quantitativa sui diversi fattori analitici di valutazione nell'ambito dei limiti minimo e massimo del relativo valore assegnato, con facoltà di utilizzare anche i "singoli punti" ovvero 1 - 2 ecc..

Di seguito si illustrano in modo sintetico i fattori oggetto di valutazione per ogni macro variabile individuata.

Variabili e criteri di valutazione

1) Risorse umane assegnate alla responsabilità della P.O.

Con riguardo alle risorse umane l'ipotesi che sostanzia l'uso di tale criterio è che all'aumentare del personale diretto, aumenta la rilevanza della posizione. Da un punto di vista operativo è necessario considerare non già il personale in servizio, ma il personale assegnato alla responsabilità della P.O.

Punteggi assegnabili dal Nucleo di Valutazione

Numero di dipendenti assegnati	Punteggio da attribuire
0	0
da 1 a 5	5
da 6 a 20	10
da 21	15

2) Risorse economico-finanziarie gestite in entrata ed uscita. Complessità della relativa gestione

Per le risorse finanziarie, si tratta di individuare sulla base del bilancio e del Peg la quantità di entrate e di uscite direttamente afferenti alla posizione oggetto di valutazione ed effettivamente gestite. Oltre alla scelta delle risorse da considerare è necessario anche valutare quali sono le risorse maggiormente impegnative da gestire. Il criterio di valutazione fa riferimento alla complessità della gestione delle risorse finanziarie, alle procedure di entrata o di spesa da realizzare, alla necessità di coinvolgere un numero rilevante di settori e servizi.

Punteggi assegnabili dal Nucleo di Valutazione

Valore delle risorse finanziarie gestite	Punteggio da attribuire
0	0
fino a € 100.000,00	5

da € 100.001,00 a € 1.000.000,00	10
da € 1.000.001,00	15

3) Complessità della posizione. Variabilità ambientale della casistiche ricorrenti.

Tale variabile deve essere analizzata con riferimento alle potenziali innovazioni/mutamenti in campo normativo e istituzionale che si ipotizza si concentreranno sui vari settori di intervento. La valutazione tiene conto delle posizioni maggiormente investite da processi di cambiamento in atto (ridefinizione delle competenze istituzionali) considerati strategici per il Comune.

In particolare questo criterio deve essere attentamente valutato con riferimento agli elementi caratterizzanti mutamenti rilevanti nella domanda e nel bisogno.

Punteggi assegnabili dal Nucleo di Valutazione

Complessità della posizione	Punteggio da attribuire
Bassa	0
Media	5
Medio-Alta	10
Alta	15

4) Caratteristiche dei processi assegnati. Livello specialistico. Necessità di coordinamento.

Per valutare tale aspetto occorre innanzi tutto individuare tutte le differenti materie collegate ad una certa posizione. Per ciascuna di queste è necessario comprendere:

- le competenze specialistiche necessarie;
- il grado di definizione delle modalità di intervento (la variabilità delle attività);
- il grado di intervento della P.O. (il livello di gestione della materia).

L'individuazione dei suddetti fattori deve fare riferimento al numero di processi gestiti (varietà) e alle caratteristiche degli stessi. Per quanto riguarda le competenze specialistiche si ritiene, a parità di altre condizioni, che maggiori sono le competenze specialistiche presenti all'interno del processo maggiore è la complessità dello stesso.

Il grado di definizione delle modalità di intervento esprime la variabilità delle attività.

Maggiore è la variabilità maggiore è la complessità dell'attività. Un modo per misurare la variabilità può essere collegato alla valutazione del numero di eccezioni alla modalità standard di sviluppo dei processi di lavoro. Infine il grado di intervento della P.O. esprime il diretto controllo dello svolgimento dell'attività da parte della stessa.

Sono da considerare come fattore di complessità tutte quelle attività che necessitano di un livello di interazione con altri settori dell'ente o con altri enti.

La presenza di relazioni esterne può essere valutata secondo criteri di rilevanza rispetto alle attività svolte.

Punteggi assegnabili dal Nucleo di Valutazione

Valore	Punteggio da attribuire
Basso	0
Medio	5
Medio-Alto	10

Alto	15
------	----

5) Responsabilità sulle conseguenze degli errori commessi e relativa importanza

Il criterio è fortemente connesso con le caratteristiche qualitative e quantitative della responsabilità rivestita. Va attentamente valutato perché introduce elementi di oggettiva e riconosciuta importanza della posizione nel contesto organizzativo complessivo. Le conseguenze sono individuate con riferimento ai procedimenti assegnati. La valutazione è connessa agli ambiti di attività.

Punteggi assegnabili dal Nucleo di Valutazione

Valore	Punteggio da attribuire
Bassa	0
Media	3
Medio-Alta	6
Alta	10

6) Necessità di cambiamento e di adeguamento delle procedure gestite ai processi ed ai servizi

E' questo un criterio di grande rilievo sotto il profilo gestionale: considera il livello di cambiamento/innovazione nei processi e nei servizi gestiti che la posizione si trova a fronteggiare. Tale fattore, pur avendo una valenza "interna" è fortemente condizionato non solo dalle dinamiche dei bisogni (profilo degli utenti, evoluzione dei bisogni, della domanda da parte degli utenti, etc.) ma anche dall'evoluzione del contesto istituzionale relativo alle competenze della posizione (modifiche normative, innovazioni nelle modalità di offerta, nella tecnologia, etc.). Per valutare adeguatamente ciascuna posizione è opportuno definire la variabile relativa agli obiettivi di cambiamento e di adeguamento dei processi assegnati e/o necessari.

Tale aspetto è da valutare in base alle politiche di sviluppo del servizio o del processo, ovvero al livello di innovazione che si intende realizzare. Pertanto la valutazione di questa variabile deve considerare da un lato le priorità dell'amministrazione, dall'altro le spinte al cambiamento derivanti dalla domanda di servizi, dagli utenti ed in generale dal contesto esterno di riferimento.

Punteggi assegnabili dal Nucleo di Valutazione

Valore	Punteggio da attribuire
Bassa	0
Media	3
Medio-Alta	6
Alta	10

7) Autonomia e strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di governo - Responsabilità amministrativa interna o esterna

Tale categoria viene introdotta al fine di permettere all'Amministrazione di individuare e responsabilizzare le posizioni che ritiene più strategiche in relazione alla realizzazione degli obiettivi di governo.

In questo senso, l'attribuzione di almeno il 50% dei punti è da ritenere di competenza del Sindaco, mentre i riscontri oggettivi devono essere ricercati nel Programma di mandato e nel DUP, tenendo conto della permanenza o della variazione degli assetti organizzativi.

Punteggi assegnabili dal Nucleo di Valutazione

Valore	Punteggio da attribuire
Bassa	0
Media	3
Medio-Alta	6
Alta	10

Punteggi assegnabili dal Sindaco

Valore	Punteggio da attribuire
Bassa	0
Media	3
Medio-Alta	6
Alta	10

In allegato seguono le tre schede riepilogative con i criteri e le variabili sopra descritte da utilizzare per l'assegnazione delle valutazioni ad ogni P.O. .



COMUNE DI SIENA

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI BASE

SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Dimensione delle risorse umane gestite	Risorse finanziarie gestite dalla posizione	Complessità della posizione	Caratteristica del processi assegnati. Livello specialistico. Necessità di coordinamento	Responsabilità sulle conseguenze degli errori commessi	Necessità di cambiamento ed adeguamento delle procedure gestite ai processi ed ai servizi	Autonomia e strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di governo e correlata responsabilità amministrativa	Autonomia e strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di governo e correlata responsabilità amministrativa
PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10
N. dipendenti assegnati	Entità delle risorse economico-finanziarie gestite in entrata ed uscita. Complessità della relativa gestione	Variabilità ambientale delle condizioni ricorrenti connessa ai mutamenti legislativi	Complettzza specialistiche necessari. Grado di definizione e complessa variabilità delle funzioni assegnate. Necessità di coordinamento interno ed esterno	Importanza delle possibili conseguenze in caso di errori sull'organizzazione e sui processi	Necessità di cambiamento ed innovazione del processi gestiti in adeguamento ai processi e servizi erogati	Grado di autonomia sugli obiettivi di governo. Rilievo degli atti di gestione e di organizzazione in termini di responsabilità amministrativa interna ed esterna e gestionale	Grado di autonomia sugli obiettivi di governo. Rilievo degli atti di gestione e di organizzazione in termini di responsabilità amministrativa interna ed esterna e gestionale
1	2	3	4	5	6	7	8
Soggetto valutatore		Nucleo		Nucleo		Nucleo	
Punteggi assegnati		Nucleo		Nucleo		Sindaco	
PUNTI TOTALI		0					
FASCIA DI ATTRIBUZIONE							
INDENNITA' ANNUA							

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI BASE

Differenziazione retributiva in fasce

FASCIA DI ATTRIBUZIONE	PUNTEGGIO	IMPORTO INDENNITA' ANNUA
1	da punti 85 a 100	€ 7.000,00
2	da punti 68 a 84	€ 6.500,00
3	da punti 51 a 65	€ 6.000,00
4	da punti 46 a 50	€ 5.500,00
5	da punti 0 a 45	€ 5.000,00

P.O. Base:

posizioni di prima attribuzione (sia nel caso di previsione di nuovo servizio che nella prima attribuzione a personale di cat. D);
posizioni che gestiscono servizi di piccole dimensioni sia in termini di personale che di risorse finanziarie;

posizioni con processi di lavoro standardizzati;

posizioni con bassa responsabilità amministrativa;



COMUNE DI SIENA

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI VALORIZZAZIONE

SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Dimensione delle risorse umane gestite	Risorse finanziarie gestite dalla posizione	Complessità della posizione	Caratteristiche dei processi assegnati. Livello specialistico. Necessità di coordinamento	Responsabilità sulle conseguenze degli errori commessi	Necessità di cambiamento ed adeguamento delle procedure gestite ai processi ed ai servizi	Autonomia e strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di governo e correlata responsabilità amministrativa	Autonomia e strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di governo e correlata responsabilità amministrativa
PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10
N. dipendenti assegnati	Entità delle risorse economico-finanziarie gestite in entrata ed uscita. Complessità della relativa gestione	Variabilità ambientale delle caratteristiche ricorrenti commesse ai mutamenti legislativi.	Competenze specialistiche necessarie. Grado di definizione e complessa variabilità delle funzioni assegnate. Necessità di coordinamento interno ed esterno	Importanza delle possibili conseguenze in caso di errori sull'organizzazione e sui processi	Necessità di cambiamento ed innovazione dei processi gestiti in adeguamento ai processi e servizi erogati	Grado di autonomia sugli obiettivi di governo. Rilievo degli atti di gestione e di organizzazione in termini di responsabilità amministrativa interna ed esterna e gestionale	Grado di autonomia sugli obiettivi di governo. Rilievo degli atti di gestione e di organizzazione in termini di responsabilità amministrativa interna ed esterna e gestionale
1	2	3	4	5	6	7	8
Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Sindaco
Soggetto valutatore							
Punteggi assegnati							
PUNTI TOTALI 0							
FASCIA DI ATTRIBUZIONE							
INDENNITA' ANNUA							

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI VALORIZZAZIONE

Differenziazione retributiva in fasce

FASCIA DI ATTRIBUZIONE	PUNTEGGIO	IMPORTO INDENNITA' ANNUA
1	da punti 91 a 100	€ 10.000,00
2	da punti 81 a 90	€ 9.500,00
3	da punti 71 a 80	€ 9.000,00
4	da punti 61 a 70	€ 8.500,00
5	da punti 51 a 60	€ 8.000,00
6	da punti 46 a 50	€ 7.500,00
7	da punti 0 a 45	€ 7.000,00

P.O. Valorizzazione:

posizioni che gestiscono servizi di dimensioni medie sia in termini di personale che di risorse finanziarie;

posizioni che gestiscono attività di media complessità;

posizioni che hanno responsabilità amministrativa interna ed esterna per processi di lavoro non standardizzati;

posizioni che hanno almeno un altro servizio a scavalco;



COMUNE DI SIENA

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI VERTICE

SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Variabili per la valutazione delle Posizioni Organizzative	Dimensione della risorsa umana gestite	Risorse finanziarie gestite dalla posizione	Complessità della posizione	Caratteristiche dei processi assegnati. Livello specialistico. Necessità di coordinamento	Responsabilità sulle conseguenze degli errori commessi	Necessità di cambiamento ed adeguamento delle procedure gestite ai processi ed ai servizi	Autonomia e strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di governo e correlata responsabilità amministrativa	Autonomia e strategicità della posizione rispetto agli obiettivi di governo e correlata responsabilità amministrativa
	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 15	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10	PUNTEGGIO DA 0 A 10
Soggetto valutatore	1	2	3	4	5	6	7	8
Punteggi assegnati	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Nucleo	Sindaco
PUNTI TOTALI	0							
FASCIA DI ATTRIBUZIONE								
INDENNITA' ANNUA								

POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI VERTICE

Differenziazione retributiva in fasce	
FASCIA DI ATTRIBUZIONE	IMPORTO INDENNITA' ANNUA
1 da punti 51 a 100	€ 16.000,00
2 da punti 81 a 90	€ 15.000,00
3 da punti 71 a 80	€ 14.000,00
4 da punti 61 a 70	€ 13.000,00
5 da punti 51 a 60	€ 12.000,00
6 da punti 46 a 50	€ 11.000,00
7 da punti 0 a 45	€ 10.000,00

P.O. di Vertice:
posizioni che gestiscono direzioni non a contenuto dirigenziale;
posizioni che gestiscono processi di lavoro particolarmente complessi;
posizioni che hanno il coordinamento di attività afferenti uno o più servizi;
posizioni di livello specialistico.

