

# COMUNE DI IRSINA



Provincia di Matera

\*\*\*\*\*

## **REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE

di G. C.

n. 68 del 14-5-2019

## INDICE

**Art. 1 - Oggetto**

**Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni organizzative**

**Art. 3 - Incarico e revoca della posizione organizzativa**

**Art. 4 - Regime orario**

**Art. 5 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria D**

**Art. 6 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di categoria C**

**Art. 7 - Maggiorazione della retribuzione di posizione**

**Art. 8 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

**Art. 9 - Valutazione annuale**

**Art.10 – Disposizioni finali**

**Art. 11 – Entrata in vigore**

## Art. 1

### Oggetto

1. Il presente Regolamento definisce i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali.
2. Nel Comune di Irsina, privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle posizioni organizzative i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa dell'Ente.

## Art. 2

### Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'Area delle posizioni organizzative nelle quali il Comune risulta essere articolato sono conferiti con decreto sindacale per un periodo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

## Art. 3

### Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 e dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio motivato decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.
2. Negli atti di conferimento dell'incarico è stabilito l'importo della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui agli artt. 5 e 8 del presente Regolamento, fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 6.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili. Al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incaricati di posizione organizzativa continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato fino a quando non intervenga la nuova nomina o il nuovo affidamento dell'incarico.
4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016- 2018, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
5. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D.
6. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico *ad interim*.
7. 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.
8. Nel caso di revoca anticipata dell'incarico, di cui al comma 7, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.
9. La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data di revoca medesima, ma comporta, dalla data di decorrenza, l'immediata perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

## **Art. 4**

### **Regime orario**

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

## **Art. 5**

### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL, fatte salve le deroghe previste per legge e/o Contratto.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

## **Art. 6**

### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL, fatte salve le deroghe previste per legge e/o Contratto.
2. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL 2016-2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

## **Art. 7**

### **Maggiorazione della retribuzione di posizione**

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 21.5.2018 e secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta dall'unico lavoratore titolare di incarico di posizione organizzativa presso l'Ente o l'Unione dei Comuni utilizzatori a tempo parziale, o presso Servizi in Convenzione, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione relativa alla posizione organizzativa attribuita al suddetto lavoratore nella misura del 30%

## Art.8

### Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'Allegato A).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza del Nucleo di Valutazione/O.I.V., ed è effettuata nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'Allegato B) del presente Regolamento.
4. Nei casi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale di categoria C secondo quanto stabilito dall'art. 3 del presente Regolamento, la graduazione della retribuzione di posizione sarà determinata dalla pesatura risultante dall'applicazione dei parametri/indicatori di cui all'allegato A. La conseguente individuazione dell'importo da attribuire avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B, riproporzionate nel valore compreso tra un minimo di € 3.000,00 e un massimo di 9.500,00.
5. La Giunta Comunale annualmente con apposito atto deliberativo può aggiornare il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni organizzative dell'Ente.
6. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza relativa nel tempo. Essa è determinata dalla valutazione/pesatura della "sedia vuota", non dalla valutazione della persona che la occupa.
7. La pesatura è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.
8. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa prima che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione/O.I.V. con effetto dalla data di conferimento dell'incarico.

## Art. 9

### Valutazione annuale

- 1.1 risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* approvato dall'Ente.
1. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta dal titolare della P.O. nello svolgimento delle attività gestionali svolte è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione.
  2. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## Art. 10

### Disposizioni finali

1. Con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle P.O., si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia. Il presente Regolamento è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio on line del Comune e in modo permanente nel link "Amministrazione Trasparente" - sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" - sotto sezione di 2° livello "Atti generali" in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

## Art. 11

### Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione.

Allegato A)

Alla D.G.C. n. 68 del 14-5-2019

### CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE DELLE P.O

N.O.	CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO	Peso %
A)	Collocazione nella struttura	60	25%
B)	Complessità organizzativa	100	41,67%
C)	Responsabilità	80	33,33%
	TOTALE	240	100%

CRITERI DI GRADUAZIONE	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
<b>Collocazione nella struttura</b>	<i><b>Rilevanza delle funzioni in relazione ai processi gestiti</b></i> (Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla p.o. in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite)  <i>Max punti 20</i>	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	10
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea	15
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenea	20
	<i><b>Rilevanza strategica della posizione</b></i> (Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti)	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	5
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'Ente	10
		E' responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente	20

	<p>adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono, esemplificativamente, i seguenti: Bilancio di Previsione e Documento Unico di Programmazione (D.U.P.); Programmazione del Fabbisogno del Personale; Atti di pianificazione urbanistica e territoriale; Piano per il diritto allo studio; Piano intercomunale Servizi Socio-Assistenziali</p> <p>Max punti 20</p>		
	<p><b>Conoscenze tecnico/professionali.</b> Definisce la formazione scolastica e curriculare in funzione dell'esperienza necessaria per ricoprire il ruolo</p> <p>Max punti 20</p>	<p>Conoscenze di base (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative)</p>	5
		<p>Conoscenze di base, specialistiche ed omogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche) acquisite nell'Ente</p>	10
		<p>Conoscenze di base, specialistiche ed eterogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche acquisite nell'Ente)</p>	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO A)</b>			<b>[MAX PUNTI 60]</b>
<b>Complessità Organizzativa</b>	<b>Risorse Umane</b> (Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate)	<p>La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 5 unità)</p>	5
		<p>La posizione gestisce un numero di risorse umane superiore a 5 unità e fino a 8</p>	10

	<i>Max punti 15</i>	La posizione gestisce un numero di risorse umane superiore a 8	15
	<b>Servizi assegnati</b> (Definisce la qualità e la quantità di servizi coordinati)	La posizione gestisce un numero limitato di servizi (fino a 4 servizi)	5
		La posizione gestisce un numero di servizi superiore a 4 e fino a 6	10
		La posizione gestisce un numero di servizi superiore a 6	15
	<i>Max punti 15</i>		
	<b>Risorse finanziarie</b> (Definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione rilevabili dal PEG)	La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di entrate e spese correnti) , fino a un massimo di € 300.000,00	10
		La posizione gestisce un valore non elevato di risorse finanziarie (in termini di entrate e spese correnti) da oltre € 300.000,00 e fino a 700.000,00	15
		La posizione gestisce un valore elevato di risorse finanziarie (in termini di entrate e spese correnti) oltre € 700.000,00	20
	<i>Max punti 20</i>		
	<b>Sistema delle relazioni</b> – Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'Ente: Consiglio comunale, Commissioni comunali, Sindaco, Giunta comunale, Assessori, Segretario Comunale, Revisori dei conti, Nucleo di valutazione, ecc, che all'esterno dell'Ente: Ministeri,	La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: I rapporti sono non numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	10
		La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: I rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	15



	<p><i>Prefettura, Regione, Provincia, Altri Enti del settore pubblico, Commissioni tributarie, Sindacati, Cittadini, Aziende e società partecipate</i></p> <p><i>Max punti 30</i></p>	<p>La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate e non che richiedono una gestione flessibile "ad hoc"</p>	30
	<p><b>Tipologia dei processi.</b> (Definisce il livello di standardizzazione ed i livelli di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)</p> <p><i>Max punti 20</i></p>	<p>Processi standardizzati o regolamentati, programmabili, non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</p>	10
		<p>La posizione opera prevalentemente con processi: standardizzati o regolamentati, programmabili, ma anche con alcuni processi: variabili, non facilmente programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</p>	15
		<p>La posizione opera prevalentemente sia con processi programmabili che con processi variabili, non ripetitivi o unici, non sempre programmabili, sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</p>	20
<p><b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO B)</b></p>			<b>[MAX PUNTI 100]</b>
<p><b>Responsabilità</b></p>	<p><b>Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale</b> (Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione)</p>	<p>La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale</p>	5
		<p>La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale</p>	15

		La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono un'ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale	20
	<i>Max punti 20</i>		
	<b>Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività</b> <i>(Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione)</i>  <i>Max punti 20</i>	L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	10
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistico ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intera organizzazione amministrativa	20
	<b>Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza</b> <i>(Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione)</i>  <i>Max punti 20</i>	La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente	10
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno all'Ente solo su specifici settori dei servizi alla comunità	15
		La posizione svolge attività o eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori dei servizi alla comunità ed è in costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini	20
	<b>Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla</b>	Alla posizione sono attribuite responsabilità rivenienti dalla assunzione della funzione	

	<p><b>Posizione organizzativa.</b>  (Definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta a da particolari norme di legge o regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'ente)</p> <p><i>Max punti 20</i></p>	<p>"direzionale" con l'istruttoria e l'adozione di provvedimenti aventi per lo più rilevanza interna</p> <p>Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da attività finalizzate alla formulazione e adozione di provvedimenti necessari alla funzionalità globale dell'Ente ed aventi ampia rilevanza esterna</p>	<p>15</p>
			<p>20</p>
<p><b>TOTALE PUNTEGGIO CRITERIO C)</b></p>			<p><b>[MAX PUNTI 80]</b></p>

Allegato B)  
Alla D.G.C. n. 68 del 14-5-2019



**FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE  
CATEGORIA D**

<b>VALORI</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b> (art. 15, comma 2, C.C.N.L. Personale Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018)
Fino a PUNTI 90	€ 5.000,00
Da PUNTI 91 a PUNTI 110	€ 7.000,00
Da PUNTI 111 a PUNTI 130	€ 9.000,00
Da PUNTI 131 a PUNTI 150	€ 10.000,00
Da PUNTI 151 a PUNTI 170	€ 11.000,00
Da PUNTI 171 a PUNTI 190	€ 13.000,00
Da PUNTI 191 a PUNTI 210	€ 14.000,00
Da PUNTI 211 a PUNTI 240	€ 16.000,00

**FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE  
CATEGORIA C**

<b>VALORI</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b> (art. 15, comma 3, C.C.N.L. Personale Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018)
Fino a PUNTI 90	€ 3.500,00
Da PUNTI 91 a PUNTI 110	€ 4.156,00
Da PUNTI 111 a PUNTI 130	€ 5.344,00
Da PUNTI 131 a PUNTI 150	€ 5.937,00
Da PUNTI 151 a PUNTI 170	€ 6.531,00
Da PUNTI 171 a PUNTI 190	€ 7.719,00
Da PUNTI 191 a PUNTI 210	€ 8.312,00
Da PUNTI 211 a PUNTI 240	€ 9.500,00

Allegato C) alla D.G.C. n. 68 del 14-5-2019



**SCHEDA DI VALUTAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**RESPONSABILE** \_\_\_\_\_

**SETTORE** \_\_\_\_\_

N.O.	CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
A)	Collocazione nella struttura	Rilevanza delle funzioni	da 5 a 20	
		Rilevanza strategica della posizione	da 5 a 20	
		Conoscenze tecnico/professionali	da 5 a 20	
<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>			<b>60</b>	
B)	Complessità Organizzativa	Risorse Umane	da 5 a 15	
		Servizi assegnati	da 5 a 15	
		Risorse finanziarie	da 10 a 20	
		Sistema delle Relazioni	da 10 a 30	
		Tipologia dei processi	da 10 a 20	
<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>			<b>100</b>	
C)	Responsabilità	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale	da 5 a 20	
		Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività	da 10 a 20	
		Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza	da 10 a 20	
		Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla posizione organizzativa	da 15 a 20	
<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>			<b>80</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>240</b>	

**ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO PER CIASCUN FATTORE E PER CIASCUNA POSIZIONE**

Il percorso di determinazione della pesatura di ciascuna posizione prevede i seguenti passaggi operativi:

1. Acquisizione delle informazioni necessarie per definire il punteggio di ciascuno degli elementi specifici di graduazione.

2. Confronto con gli uffici dell'Ente. Acquisite le informazioni necessarie, il Nucleo effettuerà colloqui con i titolari di PO in carica al momento dell'effettuazione della pesatura per avere un quadro completo degli elementi valutativi.
3. Definizione delle proposte di graduazione. Sulla base degli elementi raccolti nelle fasi precedenti, il Nucleo di valutazione definisce le proposte di graduazione di ciascuna posizione organizzativa, utilizzando la scheda di cui al presente regolamento