

**COMUNE DI CAPO DI PONTE**  
**PROVINCIA DI BRESCIA**



**REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 23/09/2020



*Il Segretario*  


**Sommario**

Art. 1 - Disposizioni generali .....

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative .....

Art. 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico .....

Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato .....

Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative .....

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato .....

Art. 7 - Incarico ad interim .....

Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga .....

Art. 9 - Durata dell'incarico .....

Art. 10 - Revoca e sostituzione dell'incarico .....

Art. 11 - Disposizioni finali .....

Art. 12 - Entrata in vigore .....

Approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 206 del 25/09/2020

U. Segretario



### **Art. 1 - Disposizioni generali**

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

### **Art. 2 - Area delle posizioni organizzative**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Capo di Ponte istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree, che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (settori/aree/servizi) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

### **Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Servizio in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

### **Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

In sede di contrattazione integrativa, gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle

retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative previste dal proprio ordinamento.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art.18 del CCNL 21.05.2018:

- L'indennità di vigilanza prevista dall'art.37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL del 14.09.2000;
- I compensi Istat, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;
- I compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000, solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- I compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- I compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.01.2004;
- i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

#### **Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La Giunta Comunale, preso atto della pesatura delle posizioni organizzative da parte del Segretario Comunale quale Nucleo di Valutazione in forma monocratica, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

3. La graduazione deve tenere conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati e nell'ambito delle risorse disponibili di bilancio:

- |                           |              |
|---------------------------|--------------|
| - fino a punti 40:        | €. 5.000,00  |
| - da punti 41 a punti 50: | €. 6.000,00  |
| - da punti 51 a punti 60: | €. 7.000,00  |
| - da punti 61 a punti 70: | €. 8.000,00  |
| - da punti 71 a punti 80: | €. 9.000,00  |
| - da punti 81 a punti 90: | €. 10.000,00 |
| - da punti 91 a punti 95: | €. 12.000,00 |
| - da punti 96 a punti 99: | €. 14.000,00 |
| - con punti 100:          | €. 16.000,00 |

#### **Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, composto dal Segretario Comunale, salvo diversa determinazione organizzativa che sarà eventualmente operata nel sistema di di valutazione adottato dall'Ente.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

#### **Art. 7 - Incarico ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo 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.
3. La Giunta avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga**

1. Ferma restando ogni ulteriore facoltà di cui alla vigente disciplina normativa e contrattuale, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, 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, il Presidente eccezionalmente può, conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà gli enti possono avvalersi 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. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

### **Art. 9 - Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

### **Art. 10 - Revoca e sostituzione dell'incarico**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 - lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

5. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario Comunale.

### **ART 11 – Disposizioni finali**

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

### **Art. 12 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore nei termini di legge.

Area			
AREA: AMMINISTRATIVA			
INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
<b>Dimensione organizzativa</b>	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 5 dipendenti: 1 punto	
		Da 6 a 10 dipendenti: 1,5 punti	
		Oltre 10 dipendenti: 2 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 2 profili: 1 punto	
		Fino a 4 profili: 1,5 punti	
		Oltre 4 profili: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 servizi: 1 punto	
		Fino a 4 servizi: 1,5 punti	
		Oltre 4 servizi: 2 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 1 punto	
		Media: 1,5 punti	
		Alta: 2 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita di parte corrente	Fino a 500.000: 1 punto	
		Fino a 1.000.000: 1,5 punti	
		Oltre 1.000.000: 2 punti	
<b>Complessità gestionale</b>	Complessità del processo di programmazione	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità del sistema relazionale</b>	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità specialistica</b>	Responsabilità tecnica	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità amministrativa	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità contabile	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>Strategicità dell'area</b>	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

**ALLEGATO A - Graduatoria delle posizioni organizzative**

**AREA: CONTABILE**

<b>INDICATORE</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>DESCRIZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
<b>Dimensione organizzativa</b>	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 5 dipendenti: 1 punto	
		Da 6 a 10 dipendenti: 1,5 punti	
		Oltre 10 dipendenti: 2 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 2 profili: 1 punto	
		Fino a 4 profili: 1,5 punti	
		Oltre 4 profili: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 servizi: 1 punto	
		Fino a 4 servizi: 1,5 punti	
		Oltre 4 servizi: 2 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 1 punto	
		Media: 1,5 punti	
		Alta: 2 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita di parte corrente	Fino a 500.000: 1 punto	
		Fino a 1.000.000: 1,5 punti	
		Oltre 1.000.000: 2 punti	
<b>Complessità gestionale</b>	Complessità del processo di programmazione	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità del sistema relazionale</b>	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità specialistica</b>	Responsabilità tecnica	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità amministrativa	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità contabile	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>Strategicità dell'area</b>	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

**ALLEGATO A - Graduatoria delle posizioni organizzative**

**AREA: TECNICA**

<b>INDICATORE</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>DESCRIZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
<b>Dimensione organizzativa</b>	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 5 dipendenti: 1 punto	
		Da 6 a 10 dipendenti: 1,5 punti	
		Oltre 10 dipendenti: 2 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 2 profili: 1 punto	
		Fino a 4 profili: 1,5 punti	
		Oltre 4 profili: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 servizi: 1 punto	
		Fino a 4 servizi: 1,5 punti	
		Oltre 4 servizi: 2 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 1 punto	
		Media: 1,5 punti	
		Alta: 2 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita di parte corrente	Fino a 500.000: 1 punto	
		Fino a 1.000.000: 1,5 punti	
		Oltre 1.000.000: 2 punti	
<b>Complessità gestionale</b>	Complessità del processo di programmazione	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità del sistema relazionale</b>	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità specialistica</b>	Responsabilità tecnica	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità amministrativa	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità contabile	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>Strategicità dell'area</b>	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

Area			
AREA: SERVIZI ALLA PERSONA			
INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
<b>Dimensione organizzativa</b>	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 5 dipendenti: 1 punto	
		Da 6 a 10 dipendenti: 1,5 punti	
		Oltre 10 dipendenti: 2 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 2 profili: 1 punto	
		Fino a 4 profili: 1,5 punti	
		Oltre 4 profili: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 servizi: 1 punto	
		Fino a 4 servizi: 1,5 punti	
		Oltre 4 servizi: 2 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 1 punto	
		Media: 1,5 punti	
		Alta: 2 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita di parte corrente	Fino a 500.000: 1 punto	
		Fino a 1.000.000: 1,5 punti	
		Oltre 1.000.000: 2 punti	
<b>Complessità gestionale</b>	Complessità del processo di programmazione	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità del sistema relazionale</b>	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 4 punti	
		Medio: fino a 7 punti	
		Alto: fino a 10 punti	
<b>Complessità specialistica</b>	Responsabilità tecnica	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità amministrativa	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
	Responsabilità contabile	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>Strategicità dell'area</b>	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Basso: fino a 5 punti	
		Medio: fino a 10 punti	
		Alto: fino a 15 punti	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

**ALLEGATO A - Graduatoria delle posizioni organizzative****AREA: AMMINISTRATIVA**

<b>FATTORI VALUTATIVI</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>NOTE</b>
A) Responsabilità da assumere: (Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	(fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato/risorse gestite: (Grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	(fino al max punti 20)	
C) Complessità decisionale: (Complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	(fino al max punti 25)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: (Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali, aggiornamento necessario)	(fino al max punti 15)	
E) Tipologie a complessità delle relazioni gestite interne ed esterne:	(fino al max punti 15)	
F) Complessità organizzativa: (Complessità del coordinamento rispetto alle risorse umane assegnate)	(fino al max punti 5)	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>/100</b>	

**ALLEGATO A - Graduatoria delle posizioni organizzative****AREA: CONTABILE**

<b>FATTORI VALUTATIVI</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>NOTE</b>
A) Responsabilità da assumere: (Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	(fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato/risorse gestite: (Grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	(fino al max punti 20)	
C) Complessità decisionale: (Complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	(fino al max punti 25)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: (Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali, aggiornamento necessario)	(fino al max punti 15)	
E) Tipologie a complessità delle relazioni gestite interne ed esterne:	(fino al max punti 15)	
F) Complessità organizzativa: (Complessità del coordinamento rispetto alle risorse umane assegnate)	(fino al max punti 5)	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>/100</b>	

**ALLEGATO A - Graduatoria delle posizioni organizzative****AREA: TECNICA**

<b>FATTORI VALUTATIVI</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>NOTE</b>
A) Responsabilità da assumere: (Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	(fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato/risorse gestite: (Grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	(fino al max punti 20)	
C) Complessità decisionale: (Complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	(fino al max punti 25)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: (Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali, aggiornamento necessario)	(fino al max punti 15)	
E) Tipologie a complessità delle relazioni gestite interne ed esterne:	(fino al max punti 15)	
F) Complessità organizzativa: (Complessità del coordinamento rispetto alle risorse umane assegnate)	(fino al max punti 5)	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>/100</b>	

**ALLEGATO A - Graduatoria delle posizioni organizzative****AREA: SERVIZI ALLA PERSONA**

<b>FATTORI VALUTATIVI</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>NOTE</b>
A) Responsabilità da assumere: (Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	(fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato/risorse gestite: (Grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	(fino al max punti 20)	
C) Complessità decisionale: (Complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	(fino al max punti 25)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: (Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali, aggiornamento necessario)	(fino al max punti 15)	
E) Tipologie a complessità delle relazioni gestite interne ed esterne:	(fino al max punti 15)	
F) Complessità organizzativa: (Complessità del coordinamento rispetto alle risorse umane assegnate)	(fino al max punti 5)	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>/100</b>	