



COMUNE DI SANTA FLAVIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

CLAUSOLA ESECUZIONE IMMEDIATA

N. 90 del 24.10.2019

OGGETTO:	Regolamento sull'assetto delle Posizioni Organizzative – Aggiornamento graduazione e correlata Indennità di Posizione.
-----------------	--

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventiquattro** del mese di **Ottobre** alle ore **16:51** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. Salvatore Sanfilippo** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

Nome e Cognome	Funzione	Pres.	Ass.
SANFILIPPO SALVATORE	Sindaco	X	
D'AGOSTINO GIUSEPPE	Vice Sindaco	X	
MINEO MICHELE	Assessore	X	X
SANFILIPPO MARIA ROSA	Assessore		X
FRICANO FRANCESCO GIUSEPPE	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dr.ssa Mariagiovanna Micalizzi**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

X	Del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
	Del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto "Regolamento sull'assetto delle Posizioni Organizzative – Aggiornamento graduazione e correlata Indennità di Posizione", viene ritenuta meritevole di accoglimento;
- **Visto** il parere di regolarità tecnica favorevole espresso come per legge;
- Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) **Di accogliere ed approvare** la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e che qui deve intendersi integralmente riportata e trascritta.
 - Successivamente, la Giunta Municipale, stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione e con voti unanimi favorevoli palesemente espressi per alzata di mano, delibera di rendere il presente atto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO**.=

COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G. M.

N. 15 DEL 18 OTT. 2019

OGGETTO: REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE -
AGGIORNAMENTO GRADUAZIONE E CORRELATA INDENNITÀ DI POSIZIONE

UFFICIO PROPONENTE : SINDACO

REGOLARITÀ TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere: **FAVOREVOLE**

18/10/2019

Il Segretario Generale
(Mariagiovanna Micalizzi)

Il SINDACO su istruttoria del Segretario Generale

che attestano l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in relazione alla presente proposta

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 53 del 06/06/2019 con cui è stata approvata la nuova organizzazione della macrostruttura comunale e sono state apportate modifiche al regolamento comunale sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici e approvati i nuovi funzioni gramma e organigramma dell'Ente;

ATTESO che con tale provvedimento si è provveduto a razionalizzare la struttura burocratica dell'Ente, riducendo di fatto le preesistenti nove aree funzionali e istituendone sette mediante l'accorpamento di alcune di queste;

DATO ATTO che in data 21 maggio 2018 è stato stipulato e produce effetti il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018;

RICHIAMATO l'art.15 del suddetto CCNL, che testualmente recita: "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...";

ATTESO che la graduazione delle Posizioni Organizzative è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL;

RITENUTO di dovere procedere alla definizione della graduazione delle posizioni organizzative in ragione delle recenti modifiche organizzative intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguarne il valore economico alle accresciute responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione a responsabilità, pur sempre nei limiti degli stanziamenti di bilancio;

RITENUTO opportuno dovere procedere all'adozione di uno strumento gestionale di analisi e valutazione delle Posizioni Organizzative che consenta di:

- Definire i contenuti "oggettivi" delle Posizioni Organizzative a prescindere dalle caratteristiche professionali ed attitudinali possedute dal titolare;
- Dotare l'organizzazione di una mappa sempre aggiornata delle posizioni oggetto dell'analisi e del successivo monitoraggio;
- Ottenere una graduatoria dell'importanza di ciascuna Posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto; -
- Evidenziare eventuali carenze e/o anomalie nel modello organizzativo dell'Ente.

DATO ATTO che conseguenza della menzionata riorganizzazione e ridenominazione delle nuove sette aree è stata l'attribuzione, giusta determinazione sindacale, dei nuovi incarichi di posizione organizzativa ex art. 13 del CCNL funzioni locali 2016/2018 siglato il 21.05.2018.

RILEVATO che, come stabilito nelle predette determinazioni, è necessario provvedere alla nuova pesatura delle posizioni organizzative come derivanti dal variare delle funzioni e degli uffici assegnati, nonché decidere quali eventuali aree sopprimere ove non sussistano le condizioni per il mantenimento.

RICHIAMATA la nota del Nucleo di Valutazione, targata 1788 del 28 gennaio 2019, che trasmette all'Ente la nuova scheda tecnica di pesatura delle Posizioni Organizzative" e ne esplicita la metodologia;

ATTESO che i criteri generali per il conferimento delle P.O., a mente dell'art. 5 del CCNL citato, sono stati trasmessi alle OO.SS. per il confronto in data 11.07.2019 con nota n. 13575 e che ad oggi, decorsi i cinque giorni di cui al contratto, non sono pervenute osservazioni in merito;

VISTO lo schema di Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

DATO ATTO che l'Amministrazione Comunale ha inteso rivedere la citata scheda tecnica di pesatura, in funzione di una maggiore aderenza alla realtà dell'ente;

VISTA la nuova metodologia rivista dal Nucleo di Valutazione e trasmessa di recente dallo stesso, che recepisce quanto indicato nelle riunioni con l'amministrazione;

DATO ATTO che la metodologia per la graduazione della posizione elaborata e ritenuto la stessa adeguata a supportare l'applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro, basato sul superamento della logica di uniformità dei trattamenti economici a favore di una differenziazione, fondata su elementi il più possibili obiettivi che mettano in luce la rilevanza della posizione stessa nel contesto ambientale dell'Ente;

DATO ATTO che si attesta la correttezza e la legittimità della presente istruttoria e dell'atto ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018;

PROPONE

Per le motivazioni meglio espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate:

1) DI APPROVARE, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, l'unità Scheda Tecnica per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) DARE ATTO che il Regolamento supera e sostituisce ogni diversa disposizione e sistema di valutazione contenuto in altri atti e nello stesso regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e sarà parte de regolamento sulla performance dell'Ente.

- 3) **DARE ATTO** il presente Regolamento dovrà essere utilizzato ogni volta in cui sarà necessario attribuire una nuova Posizione Organizzativa o variare le funzioni assegnate alla stessa;
- 4) **DARE MANDATO** al Nucleo di Valutazione ad effettuare le nuove pesature, nei limiti di quanto sarà certificato come stanziabile a tale titolo dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziario congiuntamente al Responsabile dell'ufficio personale;
- 5) **DARE MANDATO** all'ufficio Segreteria di trasmettere la presente alle RSU e al Nucleo di Valutazione, nonché di effettuarne la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" sottosezione "performance";
- 6) **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile, stante l'urgenza manifestata dall'Amministrazione, di condurre ad efficacia la nuova organizzazione burocratica stabilita giusta deliberazione di giunta Municipale di cui in premessa;

Santa Flavia, li 18 ottobre 2019



IL SINDACO
SALVATORE SANFILIPPO

COMUNE DI SANTA FLAVIA
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 24-10-2019

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.8, 9, 10, ed 11 del CCNL 1998/2001 (31.03.1999) e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 2 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Possono essere incaricati della titolarità posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate

ART. 3 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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 del CCNL per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

ART. 4 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, così articolati:

- a) complessità direzionali/professionalità;
- b) personale assegnato;
- c) responsabilità/strategicità;
- d) budget;

2. Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come indicato in allegato; è riconosciuta la possibilità al Sindaco di attribuire una soglia di 5 punti allo scopo di perequare eventuali caratteristiche della posizione che non siano riconosciute nei parametri precedenti, fermo restando il limite massimo di 100 punti attribuibili, nel complesso, alla posizione.

ART. 5 - INCARICO E REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D.

2. Il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti dall'art. 4 del presente regolamento può essere attribuito con l'atto di conferimento della posizione o con atto separato.

3. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, salvo quanto di cui al successivo art. 9, rinnovabili annualmente e revocabili in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;

4. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 3 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.

5. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

ART. 6 - PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative, nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A, è effettuata dal Nucleo di valutazione che propone al Sindaco l'adozione del relativo atto;

ART. 7 - 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. 8 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO "A"
SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

AREE DI RIFERIMENTO

1. COMPLESSITA' DIREZIONALI/PROFESSIONALITA'
 Punteggio massimo disponibile = 30 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
1.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELL'ATTIVITA' Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività	da 0 a 8 Bassa..... da 0 a 2 punti Media.....da 3 a 5 punti Elevata.....da 6 a 8 punti	
1.2 RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE Da valutare in relazione alla complessità e continuità dei rapporti infra- ed inter-strutturali con gli altri enti, operatori economici e cittadini utente	da 0 a 8 Ordinarie.....da 0 a 4 punti Elevate.....da 5 a 8 punti	
1.3 PROFESSIONALITA' Da valutare in relazione al livello professionale e delle conoscenze necessarie per l'espletamento delle funzioni assegnate alla P.O.	da 0 a 8 Ordinarie.....da 0 a 4 punti Elevate.....da 5 a 8 punti	
1.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in relazione al fabbisogno di formazione, aggiornamento ed innovazione nei processi nei servizi e nelle attività da espletare	da 0 a 6 Basso..... da 0 a 2 punti Medio.....da 3 a 4 punti Elevato.....da 5 a 6 punti	

2. PERSONALE ASSEGNATO
 Punteggio massimo disponibile = 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
2.1 PERSONALE Da 0 a 3 dipendenti Da 4 a 6 dipendenti	da 0 a 20 da 0 a 6 punti da 7 a 12 punti	

Da 7 a 10 dipendenti Oltre 10 dipendenti	da 13 a 16 punti da 17 a 20 punti	
---	--------------------------------------	--

3. RESPONSABILITA'/STRATEGICITA'

Punteggio massimo disponibile = 30 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
3.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	<input type="text" value="da 0 a 10"/> Bassa..... da 0 a 3 punti Media..... da 4 a 7 punti Elevata..... da 8 a 10 punti	
3.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in rapporto alla complessità dei servizi e uffici da coordinare per l'assolvimento delle funzioni	<input type="text" value="da 0 a 10"/> Bassa..... da 0 a 3 punti Media..... da 4 a 7 punti Elevata..... da 8 a 10 punti	
3.3 STRATEGICITA' Da valutare in relazione al peso, alla rilevanza alla criticità dell'area funzionale rispetto alle priorità di intervento delineate dall'Amministrazione di breve/medio e lungo periodo	<input type="text" value="da 0 a 10"/> Bassa..... da 0 a 3 punti Media..... da 4 a 7 punti Elevata..... da 8 a 10 punti	

4. BUDGET (entrata e uscita)

Punteggio massimo disponibile = 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
4.1 BUDGET Fino a 1.000.000 Euro Da 1.000.001 a 5.000.000 Euro Oltre 5.000.001 di Euro	<input type="text" value="da 0 a 20"/> da 0 a 7 punti da 8 a 12 punti da 13 a 20 punti	

PUNTEGGIO COMPLESSIVO

DELLA P.O.

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (su base annua)
I	Da 0 a 49 punti	€ 5.000
II	Da 50 a 54 punti	€ 6.100
III	Da 55 a 59 punti	€ 7.200
IV	Da 60 a 64 punti	€ 8.300
V	Da 65 a 69 punti	€ 9.400
VI	Da 70 a 74 punti	€ 10.500
VII	Da 75 a 79 punti	€ 11.600
VIII	Da 80 a 84 punti	€ 12.700
IX	Da 85 a 89 punti	€ 13.800
X	Da 90 a 94 punti	€ 14.900
XI	Da 95 a 100 punti	€ 16.000

COMUNE DI SANTA FLAVIA

ANNO 2019

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

AREE DI RIFERIMENTO

1. COMPLESSITA' DIREZIONALI/PROFESSIONALITA'

Punteggio massimo disponibile = 30 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
1.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELL'ATTIVITA' Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività	da 0 a 8 Basso..... da 0 a 2 punti Media.....da 3 a 5 punti Elevata.....da 6 a 8 punti	
1.2 RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE Da valutare in relazione alla complessità e continuità dei rapporti infra- ed inter-strutturali con gli altri enti, operatori economici e cittadini utente	da 0 a 8 Ordinarie.....da 0 a 4 punti Elevate.....da 5 a 8 punti	
1.3 PROFESSIONALITA' Da valutare in relazione al livello professionale e delle conoscenze necessarie per l'espletamento delle funzioni assegnate alla P.O.	da 0 a 8 Ordinarie.....da 0 a 4 punti Elevate..... da 5 a 8 punti	
1.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in relazione al fabbisogno di formazione, aggiornamento ed innovazione nei processi nei servizi e nelle attività da espletare	da 0 a 6 Basso..... da 0 a 2 punti Medio.....da 3 a 4 punti Elevato.....da 5 a 6 punti	

2. PERSONALE ASSEGNATO

Punteggio massimo disponibile = 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
2.1 PERSONALE Da 0 a 3 dipendenti Da 4 a 6 dipendenti Da 7 a 10 dipendenti Oltre 10 dipendenti	da 0 a 20 da 0 a 6 punti da 7 a 12 punti da 13 a 16 punti da 17 a 20 punti	

3. RESPONSABILITA'/STRATEGICITA'

Punteggio massimo disponibile = 30 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
3.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	da 0 a 10 Bassa..... da 0 a 3 punti Media.....da 4 a 7 punti Elevata.....da 8 a 10 punti	
3.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in rapporto alla complessità dei servizi e uffici da coordinare per l'assolvimento delle funzioni	da 0 a 10 Bassa..... da 0 a 3 punti Media.....da 4 a 7 punti Elevata.....da 8 a 10 punti	
3.3 STRATEGICITA' Da valutare in relazione al peso, alla rilevanza alla criticità dell'area funzionale rispetto alle priorità di intervento delineate dall' Amministrazione di breve/medio e lungo periodo	da 0 a 10 Bassa..... da 0 a 3 punti Media.....da 4 a 7 punti Elevata.....da 8 a 10 punti	

4. BUDGET (entrata e uscita)

Punteggio massimo disponibile = 20 punti

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
4.1 BUDGET Fino a 1.000.000 Euro Da 1.000.001 a 5.000.000 Euro Oltre 5.000.001 di Euro	da 0 a 20 da 0 a 7 punti da 8 a 12 punti da 13 a 20 punti	

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO
DELLA P.O.**

#RIF!

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (su base annua)
I	Da 0 a 49 punti	€. 5.000
II	Da 50 a 54 punti	€. 6.100
III	Da 55 a 59 punti	€. 7.200
IV	Da 60 a 64 punti	€. 8.300
V	Da 65 a 69 punti	€. 9.400
VI	Da 70 a 74 punti	€. 10.500
VII	Da 75 a 79 punti	€. 11.600
VIII	Da 80 a 84 punti	€. 12.700
IX	Da 85 a 89 punti	€. 13.800
X	Da 90 a 94 punti	€. 14.900
XI	Da 95 a 100 punti	€. 16.000

