

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 39

DEL 18.02.2019

**OGGETTO:** Approvazione regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative ai sensi del C.C.N.L. del 21.05.2018 – Funzioni Locali.

L'anno Due miladiciannove

Addi Diciotto

del mese di Febbraio

In Angri

La Giunta Comunale, previa convocazione, si è oggi riunita con la partecipazione dei Signori: **Cosimo Ferraioli, Sindaco; Giuseppe D'Ambrosio, Vicesindaco; Caterina Barba, Assessore; Maria Immacolata D'Aniello, Assessore; Maria D'Aniello, Assessore; Pasquale Russo, Assessore; Gaetano Mercurio, Assessore; Francesco Ferraioli, Assessore.**

**Sono assenti i signori:**

Assume la presidenza il dott. Cosimo Ferraioli

In qualità di Sindaco

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. A del D.Lgs. n. 267) il Segretario Generale Dott. ssa. Paola Pucci

Il presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto:

### LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione, acquisita al prot. segreteria in data

18.02.2019

al n. 39

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

-il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

--ai sensi dell'art.49, comma 1, del D. Lgs n.267/2000, ha espresso parere favorevole;

**A voti unanimi**

**DELIBERA**

Approvare l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con separata votazione unanime e palese il presente deliberato viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.



PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.39 DEL 18 FEB. 2019

LA GIUNTA

**Oggetto:** approvazione regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative ai sensi del C.C.N.L. del 21.05.2018 – funzioni locali.

**Visto** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018;

**Ritenuto** di dover regolamentare e stabilire i criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative;

**visto** lo schema di “Regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative ai sensi del CCNL del 21.05.2018 Funzioni Locali”, che qui si allega per formare parte integrante e sostanziale (allegato A), composto da 7 articoli e dell'allegata scheda A) “Graduazione delle posizioni organizzative”;

**considerato** che detto schema di Regolamento, con nota prot. n. 3612 del 31.01.2019 è stato trasmesso alle RSU aziendali ed alle OO.SS. Provinciali CGIL e CISL – Funzione Pubblica Enti Locali e non sono pervenuti rilievi o richieste di concertazione;

**visti:**

- Il vigente statuto comunale;
- Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

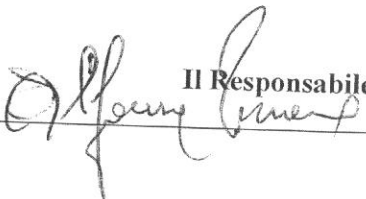
**PROPONE DI DELIBERARE**

1. di approvare per le motivazioni esposte in premessa, il “Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL del 21.05.2018 Funzioni Locali” composto da 7 articoli e dell'allegata scheda A) “Graduazione delle posizioni organizzative”, nel testo che si allega al presente atto per formare parte integrante e sostanziale (allegato A);
2. di dare atto che le norme regolamentari suddette abrogano o modificano le norme del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in contrasto con le stesse;
3. di dichiarare la presente deliberazione immediata eseguibilità.

Oggetto:

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/12, in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere favorevole \_\_\_\_\_

Angri addì, \_\_\_\_\_

  
Il Responsabile della UOC

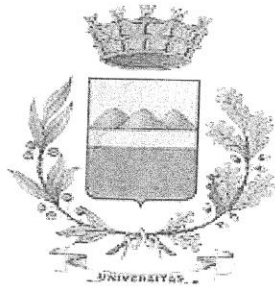
Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/12, in ordine alla regolarità contabile della presente proposta, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza della spesa, si esprime parere favorevole \_\_\_\_\_

Angri addì, \_\_\_\_\_

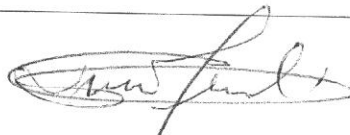
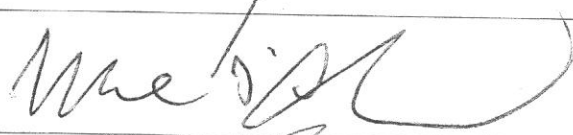

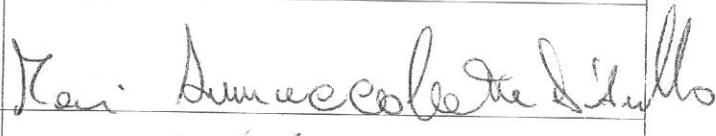
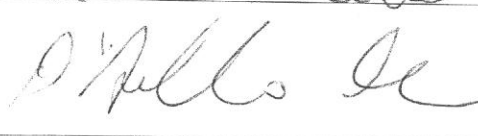
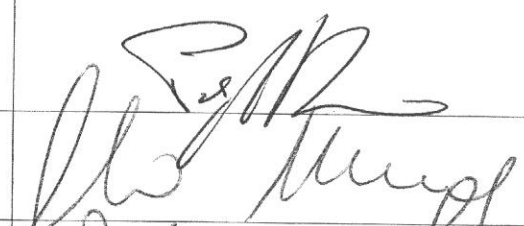
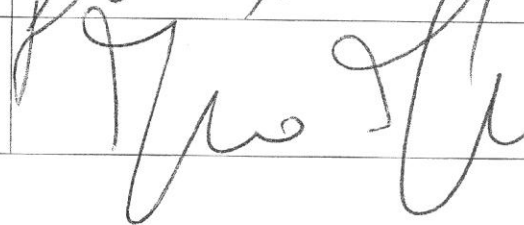
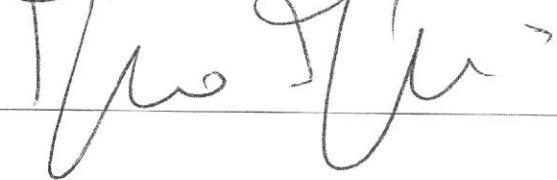
Il Responsabile della UOC Servizi Finanziari

\_\_\_\_\_

COMUNE DI ANGRI  
Provincia di Salerno



LA GIUNTA APPROVA

<u>Cosimo Ferraioli</u>	
<u>Giuseppe D'Ambrosio</u>	
<u>Caterina Barba</u>	
<u>Maria Immacolata D'Aniello</u>	
<u>Maria D'Aniello</u>	
<u>Pasquale Russo</u>	
<u>Gaetano Mercurio</u>	
<u>Francesco Ferraioli</u>	

**Comune di Angri**

Provincia di Salerno

**AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI E VALUTAZIONE ECONOMICA

Delibera della Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## ART. 1 - PREMESSA

1. Ai sensi degli artt. 13 e segg. del CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, il Comune di Angri disciplina le posizioni di lavoro (Posizioni Organizzative/P.O.) istituite per lo svolgimento di funzioni di direzione di strutture organizzative interne caratterizzate da una particolare complessità operativa e da un elevato livello di autonomia organizzativa-gestionale, per lo svolgimento delle funzioni e delle attività istituzionali.
2. Le posizioni di lavoro istituite dall'amministrazione comunale si caratterizzano:
  - a) per l'assunzione diretta di responsabilità di prodotto e dei risultati attesi e sono correlate all'organigramma funzionale adottato dal Comune;
  - b) per lo svolgimento di attività richiedenti un'elevata professionalità per le quali può essere prevista anche l'iscrizione ad albi/elenchi professionali riconosciuti e/o disciplinati da norme di livello nazionale e che richiedono una competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario;
  - c) per una elevata professionalità acquisita attraverso rilevanti esperienze lavorative di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Il Sindaco *pro tempore* è competente a individuare, tra il personale dipendente appartenente alla categoria D, quello a cui assegnare la titolarità di una P.O. acquisendo la disponibilità a ricoprire l'incarico per mezzo di uno specifico avviso pubblico/interpello predisposto dal Responsabile della U.O.C. Personale.
4. L' Organismo Indipendente di Valutazione (o altro Organismo che svolge funzioni analoghe) è competente alla graduazione (Pesatura) delle P.O. .
5. In ogni fase del procedimento di graduazione delle P.O. l'Organismo di cui al comma precedente può chiedere il supporto del Segretario Generale del Comune.

## ART. 2 – INDIVIDUAZIONE, DURATA E REVOCA DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Le Posizioni Organizzative istituite presso il Comune di Angri coincidono con l'Unità di massima dimensione organizzativa dell'Amministrazione.
2. Il CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 dispone che dette P.O. possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base di un incarico a termine conferito dal Sindaco *pro tempore* con proprio decreto.
3. In deroga a quanto previsto al precedente comma 2, la titolarità di una P.O. può essere assegnata ad un dipendente dell'Ente classificato nella categoria C fatto salvo la verifica sulla sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi previsti dal CCNL e da altre disposizioni normative regolamentari.
4. Nella individuazione del dipendente a cui assegnare la titolarità di una delle P.O. il Sindaco del Comune tiene conto:
  - a) degli elementi caratterizzanti la P.O. da ricoprire come elencati al comma 2, dell'articolo 1, che precede;
  - b) della natura, delle caratteristiche e della complessità dei programmi che l'amministrazione si è prefissa di realizzare e del livello di complessità gestionale che richiede la struttura da assegnare;
  - c) del livello di qualificazione professionale, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità, delle esperienze acquisite e delle competenze possedute dal personale da incaricare.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno una durata non inferiore ad un anno e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

6. Entro i 30 giorni successivi alla scadenza dell'incarico il Sindaco deve formalizzare l'eventuale rinnovo, ovvero decidere in maniera diversa, anche con riferimento all'organizzazione strutturale dell'Ente; durante il suddetto periodo l'incaricato continua ad esercitare le proprie funzioni al fine di garantire la continuità della gestione.
7. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:
  - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) risultati di performance individuale negativi inerenti la gestione della posizione assegnata che hanno causato ritardi e/o omissioni nella gestione delle attività di competenza, ovvero di quelle gestite da altre Strutture dell'Ente con conseguenti evidenti scostamenti dagli obiettivi da perseguire.
8. L'accertamento e la formalizzazione di una valutazione non positiva deve essere sempre preceduta da contraddittorio tra le parti interessate e fatta salva la possibilità della P.O. di essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o da persona di sua fiducia a cui conferisce specifico mandato.
9. La revoca dell'incarico di P.O. comporta solo un mutamento di funzioni e la restituzione dell'interessato ai compiti propri della qualifica d'appartenenza, fatta salva l'adozione di eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle eventuali inadempienze accertate.
10. La revoca dell'incarico di P.O. è disposta dal Sindaco previo parere del Segretario Generale del Comune.

### **ART. 3 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (PESATURA) E RELATIVA INDENNITÀ**

1. La determinazione dei criteri di pesatura delle posizioni organizzative si fonda:
  - a) sul grado di complessità tecnico-organizzativa che richiede ciascuna P.O.;
  - b) sulla rilevanza strategica definita per ciascuna P.O.;
  - c) sul livello di complessità richiesto per la gestione delle funzioni e delle attività specifiche per ciascuna P.O. con particolare attenzione a quelle aventi rilevanza esterna.
2. Alla pesatura di ciascuna P.O. è correlata una parte del trattamento economico accessorio previsto per il personale della categoria D incaricato di P.O. quale la Retribuzione di Posizione.
3. L'importo della retribuzione di posizione, per incarichi assegnati a dipendenti classificati nella categoria D, varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
4. L'importo della retribuzione di posizione, per incarichi assegnati a dipendenti classificati nella categoria C, varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
5. La suddetta retribuzione assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
6. Ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione, a ciascuna posizione organizzativa individuata presso l'Ente, il Sindaco, sulla base dell'attività valutativa svolta dall'Organismo di cui all'art.1, indica nell'atto di nomina il valore economico delle posizioni organizzative e la durata dell'incarico.
7. La valutazione economica di una o più P.O. può essere riformulata in presenza di situazioni che per il loro peso (organizzativo-gestionale) e per la loro ampiezza (livello di responsabilità e strategicità) richiedono una rivalutazione dei fattori di pesatura, così come per il sopraggiungere di situazioni che richiedono, comunque, di intervenire sulla valutazione economica di tutte le P.O..
8. La richiesta di rideterminazione di una P.O. deve essere debitamente motivata; la richiesta viene inoltrata all'Organismo di Valutazione (OIV/NdV) per il tramite del Segretario del Comune.

#### **ART. 4 – PRESTAZIONE LAVORATIVA E INCARICHI AGGIUNTIVI**

1. Le prestazioni eventualmente rese dal dipendente incaricato di Posizione Organizzativa, in aggiunta rispetto al minimo delle 36 ore, o se a tempo parziale, alle 18 ore settimanali in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire, non possono considerarsi straordinarie ma ordinario orario di lavoro e, pertanto, non sono retribuite e neppure danno titolo o diritto ad eventuali recuperi compensativi ad esclusione di compensi aggiuntivi quali i trattamenti accessori richiamati dal CCNL di comparto e di quelli espressamente previsti da specifiche leggi.
2. Il personale incaricato di Posizione Organizzativa con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
3. I titolari di Posizione organizzativa sono sempre a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alle responsabilità affidatagli collegate alla rilevanza ed alle effettive necessità delle funzioni da svolgere.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata della stessa, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
5. La definizione della percentuale di cui al comma che precede, su cui calcolare il maggior importo da attribuire alla P.O. interessata, è demandata alla competenza dell'Organismo di cui al comma 4, dell'articolo 1, del presente atto il quale dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
6. Ogni altro ulteriore maggiore impegno richiesto al personale incaricato di P.O. trova esclusivo ristoro e riconoscimento nell'ambito delle voci di trattamento accessorio rappresentate dalla retribuzione di posizione e da quella di risultato e comunque nel rispetto ed entro i limiti delle disposizioni contrattuali vigenti.
7. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, ferma la disciplina generale, i trattamenti accessori sono corrisposti secondo le modalità previste dal CCNL vigente.

#### **ART. 5 – FATTORI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La definizione dei fattori di valutazione delle P.O. è strettamente correlata ai criteri elencati all'art.3, comma 1, del presente regolamento.
2. E' prevista la valutazione di n. 3 Fattori ciascuno dei quali è scomposto in diversi sottofattori che vanno valutati mediante l'attribuzione di un punteggio definito nell'ambito di una scala graduata che va da un valore minimo a un valore massimo, come indicato nella tabella denominata "Fattori e Sottofattori" che segue, nella quale è riportata, in maniera non esaustiva, in corrispondenza di ciascun sottofattore, una descrizione.

3. La somma dei punteggi attribuiti a ciascun Fattore, calcolata quale somma dei punteggi assegnati ai corrispondenti sottofattori, rappresenta il punto di riferimento per la determinazione del valore economico da attribuire a ciascuna P.O..

4. L'Organismo di valutazione utilizza la scheda allegata al presente regolamento la quale, una volta compilata, viene inoltrata al Sindaco; la scheda datata e sottoscritta viene trasmessa agli Uffici competenti per gli adempimenti consequenziali.

### TABELLA - FATTORI E SOTTOFATTORI

#### FATTORE A "DIMENSIONE E GESTIONE (PROFILO INTERNO)" – Punteggio: Da 5 a 10 punti

<u>Sottofattore</u>		<u>Descrizione</u>
>Uffici e Personale<	<u>Liv.A1</u>	Settore nel quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O.S./Uffici) non è completamente adeguato, rispetto alle attività da gestire. Si possono attribuire fino a 10 punti-
	<u>Liv.A2</u>	Settore nel quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O.S./Uffici) è mediamente adeguato, rispetto alle attività da gestire. Si possono attribuire fino a 7 punti-
	<u>Liv.A3</u>	Settore nel quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O.S./Uffici) è adeguato, rispetto alle attività da gestire. Si attribuiscono 5 punti-

#### FATTORE B "COMPLESSITÀ, RILEVANZA E RESPONSABILITÀ" – PUNTEGGIO: DA 11 A 40

<u>Sottofattori</u>	<u>Descrizione</u>	<u>Livello</u>	<u>Valore</u>
B1-Complessità nella gestione tecnico-organizzativa correlata alle funzioni di competenza.	Definisce l'ampiezza e la intensità che la posizione richiede nella gestione delle relazioni interne e esterne ( <i>stakeholder</i> interni/esterni).	Basso	3 punti
		Medio	Fino a 5
		Alto	Fino a 7
		Elevato	Fino a 10
B2-Rilevanza e impegno professionale richiesti per la specificità di ciascuna P.O.	Definisce l'intensità, la numerosità la frequenza e la rilevanza degli adeguamenti formativi che la posizione richiede ed è connessa alla professionalità, alla qualificazione e alla competenza specialistica necessarie per svolgere il ruolo assegnato.	Basso	4 punti
		Medio	Fino a 7
		Alto	Fino a 10
		Elevato	Fino a 15
B3-Livello di Responsabilità	Individua il livello di responsabilità che la gestione della Posizione richiede in relazione alla scenario normativo che ne definisce le funzioni, all'ampiezza delle deleghe e alle possibili implicazioni d'ordine finanziario, patrimoniale e di immagine che può soffrire il Comune.	Basso	4 punti
		Medio	Fino a 7
		Alto	Fino a 10
		Elevato	Fino a 15

#### FATTORE C – "RILEVANZA E PRIORITÀ STRATEGICA" – PUNTEGGIO DA 15 A 50

<u>Sottofattore</u>	<u>Descrizione</u>	<u>Livello</u>	<u>Valore</u>
C1-Strategicità della Posizione Organizzativa	La rilevanza strategica della P.O. viene definita in relazione alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle azioni strategiche alle quali l'amministrazione intende dare priorità, di volta in volta. Il contenuto dei documenti di programmazione e gli atti di indirizzo ne costituiscono fondamento.	Medio	15 punti
		Medio/Alto	Fino a 20
		Alto	Fino a 25
		Elevato	Fino a 35
		Determinante	Fino a 50

## ART. 6 - VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Il valore economico da attribuire a ciascuna Posizione Organizzativa viene calcolato come di seguito indicato:
  - a. Per le Posizioni Organizzative che hanno totalizzato un punteggio non superiore a 31 punti il valore economico della retribuzione di posizione è di € 5.000,00 (minimo contrattuale);
  - b. Per le Posizioni Organizzative che hanno totalizzato un punteggio superiore a 31 punti e fino a 100 punti il valore economico della P.O. è calcolato secondo la seguente formula :

$PA * VMC / 100$  - Dove PA corrisponde al Punteggio attribuito alla PO dall' Organismo di valutazione - VMC è il valore massimo della retribuzione di posizione prevista dal CCNL vigente.

2. Nell'ipotesi in cui il Sindaco intenda avvalersi della deroga di cui all'art. 13, comma 2, lett. a), del CCNL 21/05/2018, la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione spettante all'incaricato di P.O. viene effettuata dall'Organismo di valutazione con le modalità di cui al precedente comma 1 ed è calcolata in relazione all'importo minimo e massimo indicato nell'art. 3, comma 4, del presente regolamento.
3. Alla quota di retribuzione di posizione da corrispondere al personale incaricato di P.O., a tempo parziale di durata non inferiore al 50%, si applica il principio di riproporzionamento.
4. In ogni caso, la definizione della indennità di posizione spettante al personale incaricato di P.O. deve tenere conto di quanto stabilito in sede di C.C.D.I. e della effettiva disponibilità delle risorse economiche necessarie che, qualora, insufficienti, saranno gradualmente ridotte per ciascuna P.O., fatta salva la garanzia degli importi minimi previsti dal vigente CCNL.

## ART. 7 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. Il presente regolamento entra in vigore successivamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni contestualmente alla deliberazione che lo approva ed è soggetto alle specifiche forme di pubblicazione previste.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme legislative in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro, nonchè alle disposizioni regolamentari con esso compatibili.
3. Sono abrogate le disposizioni regolamentari in contrasto e, comunque, incompatibili con la disciplina contenuta nel presente regolamento.

<<SCHEDA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA >>

U.O.C. n. \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ "

**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE**

**FATTORE A - "DIMENSIONE E GESTIONE (PROFILO INTERNO)" - Punteggio: da 5 a 10 punti**

<u>Sottofattore</u>	<u>Elementi</u>	<u>Punti Attribuibili</u>	<u>Punti Attribuiti</u>
Uffici e Personale	Dipendenti in servizio n. _____ U.O./Uffici n. _____	Fino a 10 punti Fino a 7 punti 5 punti	LIV. A1 _____ LIV. A2 _____ LIV. A3 _____

**FATTORE B "COMPLESSITÀ, RILEVANZA E RESPONSABILITÀ" - Punteggio: da 11 a 40**

<u>Sottofattori</u>	<u>Punti Attribuibili</u>	<u>Graduazione</u>	<u>Valore</u>	<u>Punti Attribuiti</u>
B1-Complessità nella gestione tecnico-organizzativa correlata alle funzioni di competenza	da 3 a 10 punti max	Basso Medio Alto Elevato	3 punti Fino a 5 punti Fino a 7 punti Fino a 10 punti	B1. _____
B2-Rilevanza e impegno professionale richiesti per la specificità della P.O.	<u>Punti Attribuibili</u> da 4 a 15 punti max	<u>Graduazione</u> Basso Medio Alto Elevato	<u>Valore</u> 4 punti Fino a 7 punti Fino a 10 punti Fino a 15 punti	<u>Punti Attribuiti</u> B2. _____
B3-Livello di Responsabilità	<u>Punti Attribuibili</u> da 4 a 15 punti max	<u>Graduazione</u> Basso Medio Alto Elevato	<u>Valore</u> 4 punti Fino a 7 punti Fino a 10 punti Fino a 15 punti	<u>Punti Attribuiti</u> B3. _____

**FATTORE C - "RILEVANZA E PRIORITÀ STRATEGICA" - Punteggio da 15 a 50**

<u>Sottofattore</u>	<u>Punti Attribuibili</u>	<u>Graduazione</u>	<u>Valore</u>	<u>Punti Attribuiti</u>
C1-Strategicità della Posizione Organizzativa	da 15 a 50 punti max	Medio Medio/Alto Alto Elevato Determinante	15 punti Fino a 20 punti Fino a 25 punti Fino a 35 punti Fino a 50 punti	C1. _____
<b>Totale punteggi</b>				_____

Retribuzione di Posizione € \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

L'Organo di valutazione  
\_\_\_\_\_

Del che il presente verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Cosimo Ferraioli

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Paola Pucci

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- ☐ è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno 20 FEB. 2019 per rimanervi per 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 1, legge n. 267/2000);
- ☐ ne è stata comunicata l'adozione, con elenco n. 6 in data 20 FEB. 2019, ai capigruppo consiliari (art. 125, D.Lgs. 267/2000);

Dalla Residenza Municipale, li 20 FEB. 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Paola Pucci

È copia conforme all'originale.

Dalla Residenza Comunale, li 20 FEB. 2019



IL SEGRETARIO GENERALE

*Paola Pucci*

Il sottoscritto, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'ufficio di segreteria,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- ☐ è divenuta esecutiva il giorno .....
- ☐ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);
- ☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000);
- ☐ È stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal ..... al .....

Dalla Residenza Municipale, li .....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il presente provvedimento viene assegnato al Responsabile UOC PROMOZIONE SERVIZI SOCIALI E SCOLASTICI E PERSONALE per le procedure ai sensi dell'art. 107, D. Lgs. 267/2000.

Addi .....

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Paola Pucci