

COMUNE DI CURNO

Provincia di Bergamo

REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 53
esecutiva dal 01.04.2023

Art. 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione della posizione, la valutazione e la revoca dell'incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'art.16 e seguenti del CCNL 2019-21, sottoscritto in data 16/11/2022.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono le posizioni apicali della struttura organizzativa dell'ente e sono posizioni di lavoro attribuibili, sulla base e per effetto di un incarico a termine, al personale dell'area Professionale dei Funzionari o, in assenza di Funzionari al personale dell'area degli Istruttori, con rapporto di lavoro, di norma, a tempo pieno, che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e che comportano:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

Art. 2 – Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

1. I titolari di incarichi di elevata qualificazione rappresentano il vertice della struttura organizzativa dell'ente così come individuato dalla Giunta comunale, con la deliberazione di approvazione dell'organigramma dell'ente.

La titolarità degli incarichi di E.Q. viene conferita, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16/11/2022, con decreto del Sindaco a dipendenti appartenenti all'area dei funzionari (o in assenza di essi di dipendenti appartenenti all'area degli istruttori) avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, per un periodo non superiore a tre anni.
2. Al fine dell'individuazione dei soggetti cui conferire l'incarico, il Segretario Generale – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*“Attribuzione di incarichi e responsabilità”*) - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...*), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

Art. 3 – Attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

1. Il Segretario Generale individua, con proprio provvedimento, gli idonei a ricoprire incarichi di Elevata Qualificazione sulla base della graduatoria formatasi ai sensi dell'articolo precedente.
2. Con l'attribuzione dell'incarico il dipendente titolare dell'incarico di E.Q. assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.
3. La durata dell'incarico non può essere superiore a tre anni e comunque non può eccedere il mandato dei Sindaco in carica al momento dell'assegnazione. Detto incarico può essere altresì

- rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento.
4. In caso di mancato rinnovo dell'incarico il dipendente continua a rivestire le funzioni ed ad esercitare le mansioni della propria area professionale di inquadramento.
 5. In caso di rinnovo degli organi istituzionali dell'Ente gli incarichi di Elevata Qualificazione sono prorogati per quarantacinque giorni seguenti alla nomina dei nuovi organismi; entro tale termine il Sindaco eletto provvede alla nuova nomina dei titolari di incarichi di E.Q. secondo le modalità stabilite dal presente regolamento.

Art.4 – Graduazione dell'indennità di posizione

1. Ad ogni titolare di incarico di E.Q. viene riconosciuta un'indennità di posizione, nei limiti di cui all'art.6, determinata dalla fascia di inserimento conseguente al punteggio ottenuto secondo la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative allegata.

2. La retribuzione di posizione viene ulteriormente graduata attribuendo un incremento alla indennità minima della fascia di appartenenza, ottenuto moltiplicando il numero di punti che eccede il punteggio soglia minima della relativa fascia per il valore ottenuto rapportando la differenza tra il valore massimo ed il valore minimo di retribuzione con l'intervallo di punti massimo attribuibili nella fascia stessa;

*Es: punteggio assegnato 48 – indennità spettante = € 13.000,00 [indennità minima per la fascia pari a un punteggio di 45] + ((14.000[ind. Max]-13.000[ind. Min.])/10[intervallo di punti nella fascia]) * (48-45)[punti eccedenti il minimo per la fascia] = € 12.300,00*

Nella determinazione di individuazione dei soggetti titolari di incarichi di E.Q. verrà necessariamente riportato l'oggetto dell'incarico, l'indicazione dell'area assegnata e l'importo della retribuzione di posizione attribuita a seguito del punteggio ottenuto nella valutazione.

Art.5 - Valutazione delle prestazioni dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le prestazioni degli incaricati di Elevata Qualificazione sono soggette a valutazione annuale dei risultati ai sensi dall'art. 18, comma 4. del CCNL del 16/11/2022. La valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione o OIV previsto dal vigente regolamento generale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi.
2. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
3. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente al momento dell'attribuzione della responsabilità di posizione e all'affidamento degli obiettivi fissati e pesati all'interno del PIAO sezione due sottosezione Programmazione-Performance:
 - a. all'individuazione dei risultati che ogni incaricato di E.Q. deve conseguire in conformità agli indirizzi espressi e a quanto concordato;
 - b. all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi;

I parametri di valutazione dei risultati sono quelli indicati nella scheda di valutazione allegato C al presente atto.

Art.6 - Trattamento economico

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione come

previsto dall'art.15 del CCNL assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario ed è composto:

- dalla retribuzione di posizione
- dalla retribuzione di risultato
- dai compensi aggiuntivi indicati dall'art. 20 del CCNL.

L'importo della **retribuzione di posizione** varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascun titolare di incarico di E.Q.. Nelle ipotesi di incarico a personale dell'area degli Istruttori l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500.

Art.7 – Indennità di risultato

Ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione è altresì riconosciuta un'indennità definita **retribuzione di risultato** determinata sulla base dei risultati dagli stessi conseguiti in ogni singolo anno.

Il comune accantona a tal fine, su indicazione del Segretario comunale in accordo con il nucleo di valutazione o OIV e sentito il Sindaco, apposite risorse che, secondo l'art.15 comma 4 CCNL non possono essere inferiori al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarichi di E.Q. previste dall'ordinamento dell'ente.

Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. j) i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono stati oggetto di apposita contrattazione collettiva integrativa:

- l'importo complessivo delle risorse accantonate dall'amministrazione per l'indennità di risultato costituisce un unico importo che verrà erogato ai soli titolari di incarichi di E.Q. che conseguano una valutazione positiva (art.14 comma 4 CCNL 2016-2018) minima nel sistema di valutazione adottato dall'ente e fissata nel 75% del punteggio massimo ottenibile;
- oltre il punteggio minimo la retribuzione di risultato verrà attribuita ai titolari di E.Q. in ragione della percentuale pari alla media ponderata tra le valutazioni della performance individuale e il grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG; ove i coefficienti di ponderazione sono pari a 60 per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi e pari a 40 per la valutazione della performance individuale del responsabili.

(es: raggiungimento degli obiettivi 80/100 – performance individuale 70 /100 = media ponderata $\frac{(80 * 60) + (70 * 40)}{(60 + 40)}$ – alla P.O. verrà corrisposta una indennità di risultato pari al 76% della indennità massima spettante.)

Qualora i risultati ottenuti eccedano le risorse disponibili (nel caso ad es. che tutti conseguano il 100%) le risorse assegnate verranno proporzionalmente ridotte fino a detto limite.

Qualora le risorse disponibili non siano completamente assegnate (nel caso ad es. di risultati delle fasce 1 e 2) le stesse costituiscono economie di bilancio.

Art. 8 - Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione potranno essere revocati in presenza dei presupposti di cui all'art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000; in particolare, con provvedimento motivato del Segretario Generale, l'incarico può essere revocato:

- *per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;*
- *a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione da parte del Nucleo di Valutazione, a conclusione del relativo procedimento;*
- *per il mancato raggiungimento, almeno nella misura del 75%, degli obiettivi assegnati con l'apposita sezione del PIAO;*
- *per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;*
- *per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna.*

2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Segretario Generale con atto motivato, previo parere favorevole del Sindaco. nel rispetto delle procedure prescritte dal CCNL e previa acquisizione, in contraddittorio, delle controdeduzioni dell'interessato.

3. La revoca dell'incarico comporta la contestuale riassegnazione alla categoria di appartenenza nonché la perdita dell'indennità di posizione e decorre dalla data indicata nel provvedimento adottato.

Art.9 - Sostituzione temporanee in caso di assenza e/o impedimento di un incaricato di E.Q.. Incarichi ad interim.

1. In caso di assenza e/o impedimento del Responsabile di Area, lo stesso dovrà essere sostituito da altro Responsabile. In ogni caso, le funzioni vicarie possono essere espletate dal Segretario generale, fatta salva la necessità di specifiche competenze tecniche o specifiche incompatibilità.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., per la durata dello stesso, 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 i titolari di incarichi di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi (art.17 comma 5).

Art.10 - Rapporto tra segretario generale e responsabili incaricati di Elevata Qualificazione

1. Compete al Segretario generale definire, sulla base degli indirizzi politici, gli obiettivi, le direttive per la loro realizzazione, gli indicatori e le risorse strumentali.
2. Competono agli incaricati di Elevata Qualificazione tutte le attività previste nell'art.107 del D.Lgs 267/2000 tra le quali:
 - a. espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferite con la nomina;
 - b. individuare ed attribuire le responsabilità di procedimento e/o operative ai propri collaboratori;
 - c. gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - d. adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e. effettuare i necessari controlli e le dovute verifiche.
3. Compete al Segretario generale, con l'ausilio del Nucleo di Valutazione o OIV:
 - a. attivare metodi per il controllo durante lo stato di realizzazione delle attività

- progettuali e sullo stato finale delle stesse;
- b. valutare l'operato dei titolari di incarichi di E.Q. e i risultati finali delle diverse aree.
4. Il Segretario generale individua il calendario degli incontri periodici con i titolari di incarico di Elevata Qualificazione per il monitoraggio ed il controllo dei risultati.
 5. Compete al titolare di incarico di Elevata Qualificazione:
 - a. predisporre report periodici, coerentemente con gli strumenti esistenti;
 - b. trasmettere i report al Segretario generale, unitamente ad ogni altra informazione ritenuta utile all'espletamento dell'azione di controllo.

Art. 11 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione mentre, per quanto riguarda la determinazione delle retribuzioni di posizione degli incarichi già in essere, acquisterà efficacia successivamente alla nuova pesatura delle aree e comunque non prima del primo aprile 2022.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alla normativa vigente in materia nonché alle norme contrattuali di riferimento.

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La metodologia di graduazione delle posizioni organizzative è rivolta all'individuazione analitica delle specificità di ogni posizione mediante:

- 1) l'esplicitazione dei fattori di valutazione;
- 2) l'assegnazione del punteggio per ciascun fattore di valutazione;
- 3) i criteri di assegnazione dei punteggi per ciascuna posizione;
- 4) la definizione delle fasce retributive.

L'analisi e la valutazione delle varie posizioni organizzative attraverso l'applicazione della nuova metodologia

darà come risultato una valutazione attraverso specifici fattori di tipo "misto", cioè sia di tipo quantitativo sia di

tipo qualitativo che si concluderà con l'espressione di un punteggio numerico di sintesi risultante dalla somma dei pesi delle diverse variabili esaminate.

4.1.- I FATTORI DI VALUTAZIONE

I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro aree:

- a) complessità organizzativa;
- b) complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata;
- c) complessità specialistica dell'incarico assegnato;
- d) rilevanza strategica.

a) complessità organizzativa

Al fine di permettere la valutazione della complessità organizzativa, sia in ordine alla consistenza numerica, sia riguardo ai diversi livelli di professionalità delle risorse umane gestite, vengono prese in esame sia l'ammontare di spesa per il personale assegnato, sia il livello di eterogeneità e specializzazione dei profili professionali gestiti.

b) complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata

La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata è determinata dalla quantità di risorse gestite, dalla complessità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnate alla struttura nonché dalla molteplicità e dall'articolazione delle interrelazioni interne tra gli "elementi" gestiti (complessità interna), da un lato, e dalle correlazioni esterne (complessità esterna) dall'altro.

In particolare si fa riferimento:

- all'entità delle risorse finanziarie destinate alla posizione per il conseguimento dei propri obiettivi;
- all'entità delle risorse finanziarie di entrate assegnate alla posizione;
- alla numerosità e complessità delle relazioni esterne;
- alla numerosità e complessità delle relazioni interne;
- complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati alla posizione.

Le risorse sono quelle assegnate con il PEG.

c) complessità specialistica dell'incarico assegnato

Si fa riferimento al grado di:

⇒ responsabilità tecnica, gestionale, amministrativa-contabile, civile, penale e datoriale connessa alle diverse specializzazioni;

⇒ professionalità richiesta, analizzata in relazione del livello delle esperienze professionali richieste in funzione delle specificità del territorio di Curno

d) Rilevanza strategica

L'ultima area di valutazione tiene conto della rilevanza della posizione sia rispetto alle scelte strategiche dell'amministrazione comunale in ordine ai programmi in atto, sia rispetto alla struttura gestionale dell'ente.

Tutti questi fattori "differenziano" le posizioni. Un'elevata differenziazione nelle valutazioni di tali fattori si traduce pertanto in una elevata variabilità delle retribuzioni di posizione, a parità di livello gerarchico.

Una proposta di fattori specifici di valutazione corrispondenti alle diverse aree generali viene riportata nella successiva tavola 1.

Tavola 1 - Fattori generali e fattori specifici di valutazione proposti

A. Complessità organizzativa	A 1. Entità delle risorse umane gestite
	A 2. Eterogeneità/specializzazione delle risorse umane
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B 1. Entità risorse finanziarie di spesa assegnate
	B 2. Entità risorse finanziarie di entrata assegnate

	B 3. Numerosità e complessità delle relazioni esterne
	B 4. Numerosità e complessità delle relazioni interne
	B 5. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi / attività
C. Complessità specialistica dell'incarico	C 1. Livello di responsabilità assegnato
	C 2. Professionalità ed esperienze richieste in funzione del territorio
D. Rilevanza strategica	D 1. Rilevanza politico-strategica

4.2.- PUNTEGGI DEI SINGOLI FATTORI DI VALUTAZIONE

Ciascun fattore generale di valutazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.

In una scala graduata da 0 a 100 a ciascun fattore è stato attribuito un peso. In particolare i pesi sono i seguenti:

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE PESI %

A. Complessità organizzativa	14,00
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	53,00
C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato	22,00
D. Rilevanza strategica	11,00
TOTALE	100,00

Trattandosi della graduazione di posizioni organizzative il fattore al quale si è voluto assegnare il maggior punteggio è quello relativo alla complessità gestionale, sia interna che esterna, anche in relazione all'ambiente di riferimento degli enti locali, oggi in continua evoluzione, che porta in primo piano meccanismi operativi quali la pianificazione, la programmazione e il controllo dei risultati raggiunti e delle risorse assegnate per il conseguimento degli stessi.

Per giungere a tali punteggi si è scelto di valutare ciascun “elemento specifico di valutazione”. A ciascun elemento specifico di valutazione si è assegnato un intervallo di punteggio, così come riportato nella tavola 2.

Tavola 2: Scheda di valutazione

Titolo posizione:			
Criteria generali di valutazione	Elementi specifici di valutazione	Punti	Max Punti
A. Complessità organizzativa	A 1. Entità delle risorse umane gestite	Da 0 a 10	14
	A 2. Eterogeneità/specializzazione delle risorse umane	Da 0 a 4	
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B 1. Entità risorse finanziarie di spesa assegnate	Da 1 a 15	53
	B 2. Entità risorse finanziarie di entrata assegnate al responsabile di procedimento	Da 1 a 14	
	B 3. Numerosità e complessità delle relazioni esterne	Da 2 a 10	
	B 4. Numerosità e complessità delle relazioni interne	Da 1 a 4	
	B 5. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi / attività	Da 2 a 10	
C. Complessità specialistica dell'incarico	C 1. Livello di responsabilità assegnato	Da 3 a 11	22
	C 2. Professionalità ed esperienze richieste in funzione della specificità del territorio	Da 3 a 11	
D. Rilevanza strategica	D 1. Rilevanza politico-strategica	Da 3 a 11	11

4.3.- CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI PER CIASCUNA POSIZIONE

A. Complessità organizzativa (max punti 14)

A1. Entità delle risorse umane gestite (punteggio da 0 a 10)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale all'ammontare della spesa relativa alle risorse umane assegnate ad una data posizione sul totale della spesa delle risorse umane dell'ente. I punteggi sono arrotondati per eccesso.

Vengono considerati i valori degli stipendi del personale dipendente dell'ente secondo i tabellari correnti del CCNL.

A2 Eterogeneità/specializzazione delle risorse umane (punteggio da 0 a 4)

Il punteggio verrà attribuito secondo criteri che tengono conto del grado di eterogeneità delle professionalità e del livello di specializzazione dei collaboratori, dati il numero e la tipologia delle risorse assegnate.

Il punteggio verrà attribuito secondo i seguenti criteri che tengono conto dell'eterogeneità e del livello di specializzazione dei profili professionali.

Grado di eterogeneità dei profili professionali

N. Profili professionali	Eterogeneità
oltre o uguale a n. 3 profili professionali	Alta
n. 2 profili professionali	Media
n. 1 profili professionali	Bassa

Livello di specializzazione dei profili professionali

Categorie	Specializzazione
Categoria D	Alta
Categorie B2 e C	Media
Categorie A1 e B1	Bassa

Il livello di specializzazione è calcolato sulla base della media ponderata delle categorie del personale dipendente assegnato al settore.

Grado di eterogen	Alto	2	3	4
	Medio	1	2	3

	Basso	0	1	2
		Basso	Medio	Alto
	Livello di specializzazione			

A. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata (max punti 53)

B1. Entità delle risorse finanziarie di spesa assegnate (punteggio da 1 a 15)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla spesa destinata alla posizione per il conseguimento dei propri obiettivi (Peg) rispetto al totale della spesa per l'ente.

B2. Entità delle risorse finanziarie di entrata assegnate al responsabile di procedimento (punteggio da 1 a 14)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alle entrate che si prevede di accertare dalla posizione rispetto al totale degli accertamenti dell'ente.

Ai fini del calcolo di tale entità verranno utilizzati i dati contabili inseriti nel PEG.

B3. Numerosità e complessità delle relazioni esterne (punteggio da 2 a 10)

Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della numerosità e complessità delle tipologie delle relazioni esterne di ciascuna posizione.

Numerosità	Alta	6	8	10
	Limitata	2	4	6
		Bassa	Media	Alta
	Livello di complessità			

B4. Numerosità e complessità delle relazioni interne (punteggio da 1 a 4)

Il punteggio verrà attribuito seguendo i seguenti criteri che tengono conto della numerosità e complessità delle relazioni interne:

- relazioni interne limitate e circoscritte all'ambito funzionale (punti 1)
- relazioni interne caratterizzate da una rete di relazioni con la generalità delle altre funzioni comunali (punti 2)
- relazioni interne limitate anche volte alla definizione degli atti di programmazione (punti 3)
- relazioni interne caratterizzate da una rete di interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali e con gli organi istituzionali anche volte alla definizione degli atti di programmazione (punti 4)
-

B5. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività (punteggio da 2 a 10)

Il punteggio verrà attribuito seguendo i seguenti criteri che tengono conto del livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività di competenza della struttura ,così come illustrato nella tabella sottostante :

Variabilità	Alta	5	8,5	10
	Media	3,5	5	8,5
	Bassa	2	3,5	5
		Bassa	Media	Alta
	Livello di complessità			

C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato (max punti 22)

C1. Livello di responsabilità (punteggio da 3 a 11)

A Ciascuna posizione verrà assegnato un punteggio a seconda del livello di responsabilità connessa ai profili di responsabilità tecnica, gestionale, amministrativo- contabile, civile, penale e datoriale (rischio della responsabilità di ruolo).

Il punteggio verrà attribuito secondo i seguenti criteri inerenti il livello di responsabilità:

- elevato: punti da 9 a 11
- alto: punti da 6 a 8
- medio: punti da 3 a 5

C2. Professionalità ed esperienze richieste (punteggio da 3 a 11)

A ciascuna posizione verrà assegnato un punteggio a seconda del livello di professionalità (tecniche, giuridiche, gestionali) ed esperienze richieste in funzione del territorio di Curno.

Il punteggio verrà attribuito secondo i seguenti criteri inerenti il livello di responsabilità:

- elevato: punti da 9 a 11
- alto: punti da 6 a 8
- medio: punti da 3 a 5

D. Rilevanza strategica (max punti 11)

D1. Rilevanza politico--strategica (punteggio da 3 a 11)

Il punteggio verrà attribuito secondo i seguenti criteri inerenti il livello di responsabilità:

- elevata: punti da 10 a 11
- alta: punti da 6 a 9
- media: punti da 3 a 5

4.4.- LA DEFINIZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE

La modalità di attribuzione delle indennità di posizione in funzione del punteggio numerico complessivo ottenuto prevede un sistema su nove livelli/fasce retributive.

Fascia	Da punti	A punti	Valori annui (Euro)
I	98	100	18000,00
II	86	97	15000,00
III	75	85	13500,00
IV	65	74	12000,00
V	53	64	9000,00
VI	42	52	8500,00
VII	31	41	7000,00
VIII	0	30	5000,00

Ai fini della collocazione nella fascia retributiva il punteggio finale complessivo ottenuto risultante dalla somma dei punteggi dei vari fattori di valutazione verrà arrotondato per difetto per frazioni di punteggio fino a 0,50 e per eccesso per frazioni di punteggio superiori a 0,50.