



COMUNE DI PORLEZZA
Provincia di Como

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 31 in data 17-04-2019

Oggetto: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciassette** del mese di **Aprile** alle ore **14:00** nella Sede Municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
ERCULIANI SERGIO	SINDACO	X	
GRASSI ENRICA	ASSESSORE	X	
LAMBERTI MAURO	ASSESSORE	X	
MASSAINI CINZIA	ASSESSORE	X	
FACCINI CRISTINA	ASSESSORE		X
Presenti – Assenti		4	1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Ciraulo dott.ssa Maria la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Erculiani rag. Sergio – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività 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;
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;
- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, oltre che di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative; è previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità e delle professionalità applicabili;
- il sistema di graduazione proposto, impostato sui criteri specificati nello schema di regolamento allegato, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione e, di conseguenza, di attribuire il punteggio relativo;

Viste:

- la Deliberazione di Giunta n. 119 del 25/09/2018, contenente la definizione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'attuazione del CCNL 21/5/2018;
- la Deliberazione di Giunta n. 167 del 14/12/2018 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI per il periodo 2018-2020, del CCDI- parte economica 2018 e del verbale di confronto;

Dato atto che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 1/5/2018;

Visti:

- il CCDI per il periodo 2018-2020, del CCDI- parte economica 2018, sottoscritto in data 19-12-2018 ed inviato all'ARAN in data 19/12/2018;
- il verbale di confronto del Comune di Porlezza, sottoscritto in data 19/12/2018 ed avente ad oggetto i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;

Visto il parere di regolarità tecnica e contabile ex art.49 Tuel, espressi dai Responsabili di servizio interessati;

AD UNANIMITA' di voti

DELIBERA

-di richiamare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto;

-di approvare il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative come da regolamento allegato al presente provvedimento e composto da n.9 articoli e n. 2 allegati;

-di dare atto che le aree sono individuate secondo l'allegato organigramma;

-di attribuire la retribuzione di posizione alle P.O. secondo le seguenti fasce di punteggio:

PERSONALE CATEGORIA C

FASCIA PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
FINO A 50	3.000,00
DA 51 A 60	4.000,00
DA 61 A 70	5.000,00
DA 71 A 80	6.000,00
DA 81 A 90	7.500,00
OLTRE 90	9.500,00

PERSONALE CATEGORIA D

FASCIA PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
FINO A 50	5.000,00
DA 51 A 60	9.000,00
DA 61 A 70	12.000,00
DA 71 A 80	13.000,00
DA 81 A 90	14.000,00
OLTRE 90	16.000,00

-di determinare l'importo massimo di aumento delle indennità di posizione e risultato a valere sulla capacità assunzionale, ai sensi dell'art.11 bis comma 2 del D.L. 135/2019, in Euro 18.500,00;

-di dare atto che il sindaco, a seguito della pesatura da parte del Nucleo di valutazione, con proprio decreto provvederà alla nomina delle singole P.O. ed all'attribuzione della relativa indennità, secondo le fasce di cui sopra e nel citato limite di spesa;

-di dare atto che tale importo risulta disponibile nei pertinenti piani finanziari e relativi capitoli di spesa;

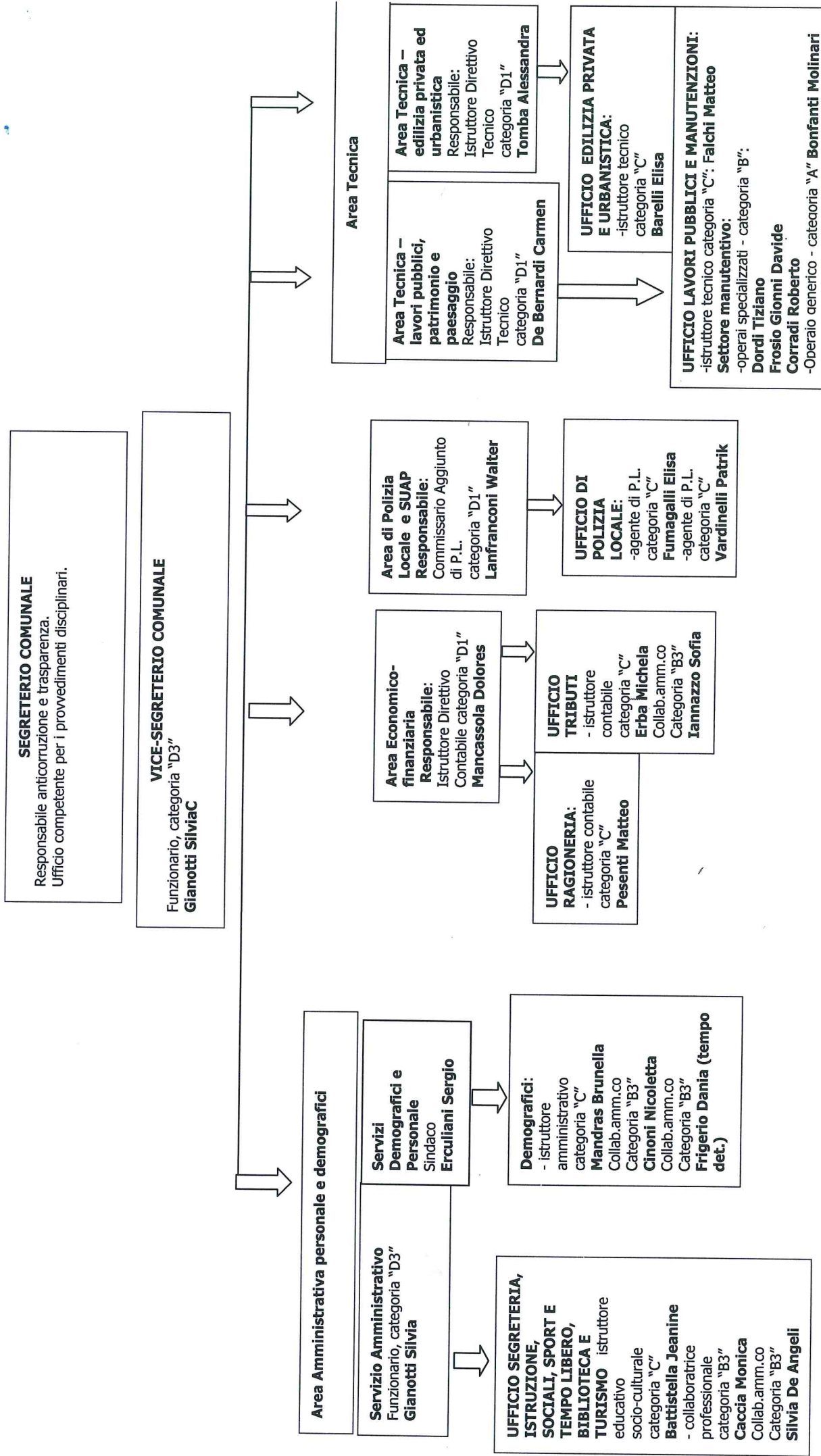
-di trasmettere copia della presente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali e RSU per l'informazione di cui all'art. 4, , C.C.N.L. 21.05.2018;

-di pubblicare copia della presente sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza, ai sensi della normativa in materia;

-di trasmettere copia del presente provvedimento, contestualmente alla pubblicazione all'Albo ai capigruppo consiliari;

INDI la presente, con separata votazione favorevole unanime resa nei modi e nelle forme di legge, è dichiarata immediatamente eseguibile ex art. 134 c. 4 TUEL.

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI PORLEZZA (allegato alla delibera di Giunta Comunale n.31 del 17/04/2019)



REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Categorie D - C

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. *3A* del *17.06.2019*

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.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016-2018.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

Art.2
Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo di 3 (TRE) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. Nel conferimento dell'incarico si terrà conto dell'anzianità di servizio nell'area e nella qualifica e della professionalità acquisita.
3. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3, 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.

Art.4

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

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 25% delle risorse complessive.

Art.5

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

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 25% delle risorse complessive.

Art.6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato **A**).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza della Giunta Comunale.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B**).
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O.

Art.7

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.
5. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
6. La revoca dell'incarico comporta 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.
7. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 8

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.

2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9

Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
 2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
 3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto sezione di 2° livello "**Atti generali**".
-

Allegato 1 – Regolamento graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative categorie D – C.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Categoria	Rilevanza strategica
Descrizione	Concerne l'importanza relativa che l'organo esecutivo (giunta) attribuisce alla singola posizione apicale per il perseguimento degli obiettivi da conseguire nell'arco del mandato
Peso ponderato	Massimo punti 30
Nome fattore	Descrizione fattore
Realizzazione delle priorità strategiche dell'ente Da 0 a 15 punti	Riguarda la rilevanza della singola posizione rispetto alle priorità strategiche determinate dall'organo esecutivo
Supervisione di processi complessi anche articolati e/o riguardanti più strutture Da 0 a 15 punti	Riguarda la supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituiti (uffici e servizi); coordinamento di gruppi di lavoro/di progetto.

Categoria	Complessità direzionale
Descrizione	Riguarda la strutturazione, la parcellizzazione, la trasversalità dei compiti ed i riflessi tecnologici e relazionali di ogni singola posizione
Peso ponderato	Massimo punti 20
Nome fattore	Descrizione fattore
Complessità tecnico-operativa Da 0 a 10 punti	Concerne il grado di disomogeneità e di variabilità dei compiti, della quantità e complessità dei servizi attribuiti alla specifica posizione;
Relazioni interne Da 0 a 3 punti	Attiene alla numerosità, alla frequenza, alla tipologia ed all'intensità dei rapporti intrattenuti con strutture ed organismi (politici e tecnico amministrativi) interni e strutture ed organismi esterni all'Ente

Categoria	Professionalità necessaria
Descrizione	Concerne l'insieme di competenze e capacità individuali che il titolare della singola posizione deve possedere al fine di svolgere in modo ottimale i compiti caratterizzanti l'incarico affidato e le criticità associabili al ruolo occupato.
Peso ponderato	Massimo punti 30
Nome fattore	Descrizione fattore
Conoscenze necessarie Da 0 a 15 punti	Riguarda l'insieme di cognizioni necessarie per svolgere con consapevolezza, responsabilità ed indipendenza, il ruolo assegnato; tali conoscenze vengono misurate dal punto di vista tecnico (titolo di studio e specializzazione richiesta per la specifica posizione), giuridico (livello di competenze giuridiche ed amministrative richiesto per la specifica posizione), e gestionale (capacità organizzative e di coordinamento necessarie per la specifica posizione)
Esperienza necessaria Da 0 a 7 punti	Riguarda il patrimonio di informazioni e conoscenze acquisite sul campo, funzionale allo svolgimento dei compiti attribuiti alla specifica posizione; tale esperienza può essere stata accumulata nell'Ente, nell'ambito di mansioni specialistiche attinenti la posizione e/o a capo di organizzazioni complesse
Aggiornamento necessario Da 0 a 8 punti	Riguarda la tempestività e la frequenza con cui acquisire informazioni al fine di garantire un presidio responsabile, efficace ed efficiente della singola posizione occupata; la natura delle informazioni può riguardare lo specifico ambito operativo della posizione oppure concernere il funzionamento complessivo dell'Ente.
Fabbisogno di innovazione Da 0 a 7 punti	Riguarda l'entità, la rilevanza strategica e i processi innovativi necessari a perseguire gli obiettivi dell'intera area presidiata dalla singola posizione apicale o comunque alla stessa riferibile nell'ambito di ruoli di coordinamento assegnati.

Categoria	Responsabilità
Descrizione	Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione apicale deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo
Peso ponderato	Massimo punti 20
Nome fattore	Descrizione fattore
Autonomia Da 0 a 10 punti	Riguarda il grado di autonomia e discrezionalità tecnica che il responsabile deve esprimere nell'ambito del proprio ruolo
Economiche Da 0 a 5 punti	Attiene alla dimensione ed alla rilevanza delle risorse finanziarie gestite, sia in termini di entrate che di spese gestite anche attraverso eventuali attività di coordinamento.
Organizzativa Da 0 a 5 punti	Riguarda l'entità dell'attività di coordinamento concernente la singola posizione apicale e quantificabile attraverso la verifica del numero dal numero di dipendenti controllati

Graduazione retribuzione in funzione punteggio ottenuto PERSONALE CATEGORIA C - min. Euro 3.000,00
Max 9.500,00

FASCIA PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
FINO A 50	3.000,00
DA 51 A 60	4.000,00
DA 61 A 70	5.000,00
DA 71 A 80	6.000,00
DA 81 A 90	7.500,00
OLTRE 90	9.500,00

Graduazione retribuzione in funzione punteggio ottenuto PERSONALE CATEGORIA D - min. Euro 5.000,00
Max 16.000,00

FASCIA PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
FINO A 50	5.000,00
DA 51 A 60	9.000,00
DA 61 A 70	12.000,00
DA 71 A 80	13.500,00
DA 81 A 90	14.000,00
OLTRE 90	16.000,00

ALLEGATO 2 – SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLE P.O.

Area:
P.O

Tipologia della posizione in relazione al CCNL
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della P.O. e attribuzione del punteggio

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
RILEVANZA STRATEGICA Concerne l'importanza relativa che l'organo esecutivo (giunta) attribuisce alla singola posizione apicale per il perseguimento degli obiettivi da conseguire nell'arco del mandato PUNTI 30	Realizzazione delle priorità strategiche dell'ente: riguarda la rilevanza della singola posizione rispetto alle priorità strategiche determinate dall'organo esecutivo PUNTI 0-15	
	Supervisione di processi complessi anche articolati e/o riguardanti più strutture: riguarda la supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituiti (uffici e servizi); coordinamento di gruppi di lavoro/di progetto. PUNTI 0-15	

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
COMPLESSITA' DIREZIONALE Riguarda la strutturazione, la parcellizzazione, la trasversalità dei compiti ed i riflessi tecnologici e relazionali di ogni singola posizione PUNTI 20	Complessità tecnico-operativa: concerne il grado di disomogeneità e di variabilità dei compiti, della quantità e complessità dei servizi attribuiti alla specifica posizione; PUNTI 0-10	
	Relazioni interne: attiene alla numerosità, alla frequenza, alla tipologia ed all'intensità dei rapporti intrattenuti con strutture ed organismi (politici e tecnico amministrativi) interni e strutture ed organismi esterni all'Ente PUNTI 0-10	

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
<p>PROFESSIONALITA' NECESSARIA</p> <p>Concerne l'insieme di competenze e capacità individuali che il titolare della singola posizione deve possedere al fine di svolgere in modo ottimale i compiti caratterizzanti l'incarico affidato e le criticità associabili al ruolo occupato.</p> <p>PUNTI 30</p>	<p>Conoscenze necessarie: riguarda l'insieme di cognizioni necessarie per svolgere con consapevolezza, responsabilità ed indipendenza, il ruolo assegnato; tali conoscenze vengono misurate dal punto di vista tecnico (titolo di studio e specializzazione richiesta per la specifica posizione), giuridico (livello di competenze giuridiche ed amministrative richiesto per la specifica posizione), e gestionale (capacità organizzative e di coordinamento necessarie per la specifica posizione)</p> <p>PUNTI 0-15</p>	
	<p>Esperienza necessaria: riguarda il patrimonio di informazioni e conoscenze acquisite sul campo, funzionale allo svolgimento dei compiti attribuiti alla specifica posizione; tale esperienza può essere stata accumulata nell'Ente, nell'ambito di mansioni specialistiche attinenti la posizione e/o a capo di organizzazioni complesse</p> <p>PUNTI 0-7</p>	
	<p>Aggiornamento necessario: riguarda la tempestività e la frequenza con cui acquisire informazioni al fine di garantire un presidio responsabile, efficace ed efficiente della singola posizione occupata; la natura delle informazioni può riguardare lo specifico ambito operativo della posizione oppure concernere il funzionamento complessivo dell'Ente.</p> <p>PUNTI 0-8</p>	
	<p>Fabbisogno di innovazione: riguarda l'entità, la rilevanza strategica e i processi innovativi necessari a perseguire gli obiettivi dell'intera area presidiata dalla singola posizione apicale o comunque alla stessa riferibile nell'ambito di ruoli di coordinamento assegnati</p> <p>PUNTI 0-7</p>	

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
RESPONSABILITA' Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione apicale deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo PUNTI 20	Autonomia: riguarda il grado di autonomia e discrezionalità tecnica che il responsabile deve esprimere nell'ambito del proprio ruolo PUNTI 0-10	
	Economica: attiene alla dimensione ed alla rilevanza delle risorse finanziarie gestite, sia in termini di entrate che di spese gestite anche attraverso eventuali attività di coordinamento. PUNTI 0-5	
	Organizzativa. riguarda l'entità dell'attività di coordinamento concernente la singola posizione apicale e quantificabile attraverso la verifica del numero dal numero di dipendenti controllati PUNTI 0-5	

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Erculiani rag. Sergio

Il Segretario Comunale
F.to Ciraulo dott.ssa Maria

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Copia Conforme all'originale

Il Segretario Comunale
Ciraulo dott.ssa Maria



COMUNE DI PORLEZZA
Provincia di Como

ATTO N. 31 DEL 17-04-2019

**OGGETTO: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione MARIA CIRAULO certifica che copia del presente atto viene pubblicato il giorno 03-05-2019 all'Albo Pretorio ove rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi sino al 18-05-2019.

Addì, 03-05-2019

Il Responsabile della pubblicazione
CIRAULO MARIA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.