



REGOLAMENTO PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CRITERI, FATTORI E STRUMENTI PER LA GRADUAZIONE E LA VALUTAZIONE

Art. 1 - Premessa

Ai sensi degli artt. 13,14 e 15 del CCNL 21.03.2018 del comparto Regioni ed Autonomie Locali, l'ente istituisce l'Area delle Posizioni Organizzative, connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso" fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di Posizione Organizzativa. Il CCNL lascia, in tema di valutazione, ampia libertà e discrezionalità alle amministrazioni, imponendo esclusivamente che le Posizioni Organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri/fattori connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta e alla strategicità che a ciascuna di esse viene definita in relazione alla missione istituzionale.

L'organo competente alla graduazione è in via principale il segretario comunale Supportato dall'organismo indipendente di valutazione che effettuerà la valutazione di una parte dei fattori definiti nella presente metodologia.

La competenza per la determinazione del punteggio al solo criterio/fattore denominato "Rilevanza Strategica" è demandata al Sindaco .

Si riportano gli Artt. da 13 a 16 del CCNL Comparto personale Enti locali Triennio 2016/2018.

Art. 13 Area delle posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: 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.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. 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 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 posizione organizzativa 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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

Retribuzione di posizione ed eventuale retribuzione di risultato riconosciute al titolare della posizione organizzativa hanno carattere di onnicomprensività.

Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione e la pesatura delle posizioni organizzative dei singoli comuni ai sensi degli artt. 13 ss. del CCNL 21.5.2018 del comparto Regioni ed Autonomie Locali. Nel rispetto dei criteri e dei fattori contenuti negli articoli che seguono risultano essere istituite, presso il Comune di MOGLIANO posizioni di lavoro caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21.5.2018 del comparto Regioni ed Autonomie Locali, coincidenti con l'unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente.

L'Ente determina, considerando le sue dimensioni, le risorse del proprio bilancio e la sua struttura organizzativa, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

La pesatura delle Posizioni Organizzative (P.O.) è determinata dal Sindaco con proprio provvedimento, sulla base dei criteri previsti nel presente Regolamento.

Le pesature, prima della determinazione sindacale viene approvata dalla Giunta Comunale.

Art. 3 - Criteri di individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa

1. Le posizioni organizzative, presso il Comune di MOGLIANO, sono assegnate ai dipendenti, anche di altri enti, inquadrati nella categoria "D", per almeno 18 ore nel rispetto ed in presenza delle condizioni previste dalle disposizioni contrattuali vigenti e comunque nel rispetto di criteri oggettivi, sintetizzabili nei seguenti:

- a) Funzioni ed attività da svolgere;
- b) Natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;
- c) Requisiti professionali e culturali posseduti;
- d) Attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.

2. L'individuazione dovrà avvenire con provvedimento motivato con riferimento ai criteri sopra indicati.

3. In esecuzione di quanto disposto dall'art. 17 del CCNL del 21/05/2018, 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.

Tale facoltà è esercitabile 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.

Il dipendente della categoria C, anche di altri enti, che presti servizio presso il comune di MOGLIANO per almeno 18 ore, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui vi siano più dipendenti a cui affidare l'incarico di posizione organizzativa, la scelta del

candidato è rimessa ad una valutazione comparativa che tenga conto dei seguenti criteri, la cui pesatura è demandata dal segretario comunale :

- 1) Titoli di studio;
- 2) Formazione;
- 3) Esperienza maturata negli enti pubblici e privati;

La valutazione dei candidati è svolta dal Segretario comunale sulla base dei criteri indicati nella Tabella C).

Nelle 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, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato: - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico.

L'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa.

Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali di cui agli articoli precedenti.

Art. 4 - Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione a ciascuna posizione organizzativa istituita presso l'Ente, il Sindaco, sulla base dell'attività valutativa preliminare svolta dai soggetti di cui all'art.1 fissa il valore economico delle posizioni organizzative.

La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL l'importo della retribuzione di posizione da attribuire ad ogni titolare di P.O., che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, coinciderà economicamente con la fascia nella quale rientra il punteggio complessivo attribuito.

Nel caso in cui la posizione organizzativa venga conferita a personale di categoria C, ai sensi dell'art.4, comma 2, del presente regolamento, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità e coinciderà economicamente con la fascia nella quale rientra il punteggio complessivo attribuito.

E' fatto divieto all'Amministrazione Comunale di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale, organizzativa, strategica e delle connesse responsabilità.

Art. 5 –Durata dell'incarico; disciplina del rinnovo e della revoca

L'istituzione delle posizioni organizzative costituisce una facoltà e non un obbligo del datore di lavoro pubblico. Il conferimento degli incarichi deve essere disposto con atto scritto e motivato ed è necessariamente a tempo determinato. Il rinnovo delle posizioni organizzative costituisce una facoltà del datore di lavoro pubblico che, se ritiene di provvedere in tal senso, deve sempre disporlo con atto scritto e motivato e nel rispetto dei criteri previsti dal presente regolamento.

L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza richiede anch'essa un atto scritto e motivato e può essere disposta soltanto in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di uno specifico accertamento di risultati negativi. Il dipendente revocato torna a svolgere le funzioni del proprio profilo di appartenenza, perdendo la retribuzione di posizione e di risultato.

Gli incarichi di P.O. possono essere di durata non superiore al mandato sindacale. La revoca degli incarichi di posizioni organizzative nell'ambito degli enti locali può essere disposta sulla base degli specifici presupposti indicati dall'art.14 comma 3, del C.C.N.L. Triennio 2016/2018, anzi riportato, ed è illegittima se comunicata in considerazione del mero mutamento dell'organo investito del potere di nomina.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;

2. risultati negativi oggetto di specifico accertamento.

Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco. L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità dell'unità organizzativa di massima dimensione con contestuale riassegnazione alle funzioni e alla categoria e del profilo di appartenenza;

2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;

3. la non attribuzione della indennità di risultato;

4. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle eventuali inadempienze accertate.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di P.O. sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente; la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 CCNL Triennio 2016/2018. L'importo della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di posizione organizzativa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura dell'Organismo di Valutazione secondo i criteri fissati dal Regolamento sulla Misurazione e Valutazione della Performance, cui si rinvia. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed, in particolare, prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico da parte del Sindaco è necessario acquisire, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato.

Art. 6 - Orario di lavoro

I dipendenti incaricati delle posizioni organizzative osserveranno l'orario previsto dalle vigenti disposizioni normative, contrattuali e regolamentari in materia.

Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di p.o.

Posizione Organizzativa riferita alla responsabilità di un settore funzionale dell'ente

A. 1 - COMPLESSITA' GESTIONALE

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale dipendente direttamente gestite o coordinate ed esprime, in termini quantitativi, il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva e coordinamentale delle risorse umane.

Personale assegnato

Punteggio attribuito

Fino a 5 unità

5

Fino a 10 unità

8

Oltre 10 unità

10

A. 2 - COMPLESSITA' DELLE FUNZIONI ORGANIZZATIVE ASSEGNATE

Consiste nella complessità delle funzioni direttamente gestite e assegnate da ogni singola p.o. ed

esprime, in termini qualitativi, la portata dell'attività coordinamentale delle risorse umane.

Complessità funzioni assegnati	Punteggio attribuito
Bassa	3
Media	5
elevata	8
Molto elevata	10

A.3 –RILEVANZA STRATEGICA

Delinea l'importanza delle posizioni nell'ambito delle scelte programmate.

Rilevanza strategica	punteggio attribuito
Basso	5
Medio	8
Elevato	10

A. 4 - ATTIVITA' PIANIFICATORIE NECESSARIE PER LA GESTIONE DI COMPETENZA

Rileva il grado di programmazione e progettualità necessario per l'assolvimento dei compiti riconducibili alla p.o., in relazione al livello di dinamicità delle attività di competenza ed alle esigenze di programmazione dei servizi. Requisito minimo richiesto: riferibilità, alla posizione organizzativa, di una sufficiente attività pianificatoria e di programmazione.

Grado di programmazione e di progettualità	Punteggio attribuito
Sufficiente	4
Discreto	6
Rilevante	8
Elevato	10

A. 5 - COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI

Esprime il grado di complessità procedimentale e/o progettuale, rilevando numericamente i procedimenti complessi (quali esemplificativamente, quelli a formazione progressiva, o quelli intersettoriali) o i progetti di elevata complessità gestiti dalla posizione organizzativa, escluse procedure di gara.

Procedimenti e/o progetti complessi	Punteggio attribuito
2 procedimenti/progetti complessi	5
fino a 4 procedimenti/progetti complessi	8
fino a 6 procedimenti/progetti complessi	10
fino a 8 procedimenti/progetti complessi	15
Bilancio e Consuntivo	15

A. 6 - QUANTIFICAZIONE COMPLESSIVA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione organizzativa ed è determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli (o interventi) assegnati al settore.

Requisito minimo richiesto: riferibilità alla posizione organizzativa, di una quantità di risorse finanziarie ammontanti ad almeno € 500.000;

Entità risorse di bilancio assegnate	Punteggio attribuito
fino a Euro 500.000	4
fino a Euro 2.000.000	8

fino a Euro 5.000.000	10
oltre 5.000.000	15

A. 7 - RELAZIONI CON ORGANISMI ESTERNI

Rileva la complessità gestionale delle relazioni intercorrenti con organismi esterni (es. Regione, Provincia, Prefettura, Ministeri, Società partecipate, Associazioni ecc.), coinvolgenti anche incombenze di natura procedimentale.

Relazioni con organismi esterni	Punteggio attribuito
di elevata complessità gestionale punti	10
di media complessità gestionale punti	6
di modesta complessità gestionale punti	3

A. 8 - FUNZIONI DI SUPPORTO

Esprime la complessità della posizione organizzativa in relazione alla attività di supporto svolta a favore di altri settori o servizi, dell'Amministrazione e/o del Segretario.

Tipologia funzioni di supporto	Punteggio attribuito
sufficiente	2
discreta	4
elevata	8
molto elevata	10
funzioni aggiuntive di Vice Segretario	15
funzioni aggiuntive di Datore di Lavoro unica figura	15

A. 9 – incarico ad interim

Responsabilità ad interim di un'ulteriore P.O. in caso di assenza temporanea del titolare punti 5

Art. 8 - Incarichi *ad interim*

In caso di conferimento ad un titolare di P.O. di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, all'interessato è riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato aggiuntiva, un ulteriore importo pari al 25 % del valore economico della retribuzione di posizione oggetto dell'incarico

N.B.: Gli importi di ciascuna fascia andranno diminuiti, in modo proporzionale, in relazione alle disponibilità finanziarie di bilancio, fermo restando il minimo di €5.000,00

Il valore economico di tali fasce deve essere in ogni caso rapporto alle condizioni organizzative dell'ente, essendo possibile modifiche in relazione a mutamenti organizzativi, ed alle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.

E' fatto divieto di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni organizzative obiettivamente non comparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità.

Art. 9

Disposizioni finali ed entrata in vigore

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.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme legislative in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro.

E' abrogata ogni altra disposizione in contrasto con la disciplina contenuta nel presente atto.

Allegato A)

Tabella 3: Definizione delle fasce retributive Categoria "D"

Fasce per la retribuzione di posizione organizzativa della categoria "D":			
FASCIA	DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	96	100	Da 14.001,00 a 16.000,00
II	91	95	Da 12.001,00 a 14.000,00
III	84	90	Da 10.000,00 a 12.000,00
IV	76	83	Da 8.001,00 a 10.000,00
V	66	75	Da 6.501,00 a 8.000,00
VI	31	65	Da 5.001,00 a 6.500,00
VII	0	30	5.000,00

Tabella 4: Definizione delle fasce retributive Categoria "C "

Fasce per la retribuzione di posizione organizzativa della categoria "C":			
FASCIA	DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	96	100	Da 8.001,00 a 9.500,00
II	91	95	Da 7.001,00 a 8.000,00
III	84	90	Da 6.001,00 a 7.000,00
IV	76	83	Da 5.001,00 a 6.000,00
V	66	75	Da 4.001,00 a 5.000,00
VI	31	65	Da 3.001,00 a 4.000,00
VII	0	30	3.000,00

Allegato B)

Titoli

TITOLI DI STUDIO

Laurea quinquennale

Laurea triennale

Diploma

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

10

8

3

FORMAZIONE

Corsi di formazione superiore a 36 ore

Percorsi formativi non inferiore alle 18 ore

Altri corsi Inferiori alle 18 ore

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

10

8

3

ESPERIENZA NELLA P. A.

Anzianità di servizio fino a 5 anni

Anzianità di servizio non inferiore ai 10 anni

Anzianità di servizio superiore ai 10 anni

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

3

8

10