



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2015/00784

DEL 17/11/2015

Collegio Sindacale il 17/11/2015

OGGETTO

APPROVAZIONE REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED IL CONFERIMENTO, LA VALUTAZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

Struttura Proponente

Direzione Amministrativa

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
regolamento posizioni organizzative	9		

Uffici a cui notificare

Gestione del Personale - (PZ)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 17/11/2015

La presente diviene
eseguibile ai sensi
dell'art.44 della L.R.
n.39/2001 e ss.mm.ii

Immediatamente

Dopo 5 gg dalla
pubblicazione all'Albo

Ad avvenuta
approvazione
regionale

VISTI gli artt. 20, 21 e 36 del CCNL del Comparto Sanità 1998/2001, e smi, che prevedono l'istituzione di posizioni organizzative, da affidare al personale del comparto, che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità;

CONSIDERATO che le suddette disposizioni contrattuali stabiliscono, tra l'altro, che le Aziende formulino in via preliminare i criteri generali per l'istituzione e la graduazione delle posizioni organizzative e per il conferimento, la valutazione e la revoca dei connessi incarichi;

DATO ATTO che, in ossequio a quanto sopra riportato, è stato predisposto apposito schema di regolamento con la formulazione dei criteri per l'istituzione e la graduazione delle posizioni organizzative e per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

RILEVATO che il regolamento de quo è stato trasmesso ai Rappresentati Sindacali Aziendali ed alla RSU con nota prot. n. 133803 del 21.10.2015 ed illustrato durante l'incontro del 9.11.2015, giusta verbale n. 7 di pari data;

RILEVATO, altresì, che i delegati sindacali aziendali e la RSU non hanno proposte modifiche o integrazioni al regolamento trasmesso, trovando, pertanto, ampio consenso;

SENTITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;

DELIBERA

Per quanto in premessa esplicitato e che qui s'intende integralmente riportato:

1) di approvare l'allegato "Regolamento aziendale per l'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative ed il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2) di trasmettere il presente provvedimento all'UOC Gestione del Personale e Sviluppo Risorse, per i seguiti di competenza, al Responsabile della Trasparenza, per la massima diffusione, e ai Rappresentanti Sindacali Aziendali ed alla RSU.

Carmela Stabile

L'Istruttore

Il Responsabile Unico del Procedimento

Cristiana Mecca

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Massimo De Fino

Giovanni Battista Bochicchio

Cristiana Mecca

Il Direttore Sanitario
Massimo De Fino

Il Direttore Generale
Giovanni Battista Bochicchio

Il Direttore Amministrativo
Cristiana Mecca

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

REGIONE BASILICATA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (ASP)

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA GRADUAZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED IL CONFERIMENTO, LA VALUTAZIONE E LA
REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

AREA DEL COMPARTO SANITA'

PREMESSA

A norma dell'art. 20 del CCNL del Comparto Sanità del 7.04.1999 l'Azienda Sanitaria di Potenza (ASP), sulla base del proprio ordinamento e delle linee di indirizzo regionali in materia di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituisce posizioni organizzative, da affidare al personale del Comparto, che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

Le posizioni organizzative rappresentano specifici segmenti dell'organizzazione del lavoro, strategicamente determinanti, funzionali al perseguimento di precisi obiettivi aziendali, pertanto, non costituiscono posti di dotazione organica aggiuntivi.

Gli incarichi di posizione organizzativa presentano caratteristiche simili a quelle dirigenziali, tanto per contenuto professionale che per ruolo organizzativo.

Difatti tali incarichi sono stati declinati dal CCNL vigente in modo speculare a quanto previsto per gli incarichi dirigenziali, con particolare riferimento a:

- duplicità tipologia di incarichi: gestionali o professionali;
- graduazione delle funzioni e struttura della retribuzione;
- temporaneità degli incarichi;
- orientamento al risultato, con conseguente valutazione sulla base dello stesso.

Considerato l'elevata professionalità richiesta dall'assunzione di tali responsabilità il CCNL vigente dispone che possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa solo al personale del Comparto Sanità, appartenente a tutti i ruoli (sanitario, tecnico, amministrativo e professionale), collocato nella Categoria D (anche livello economico Ds).

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1. Il presente regolamento disciplina le modalità generali di istituzione e graduazione delle posizioni organizzative da affidare al personale del Comparto Sanità e le modalità di conferimento, valutazione e revoca dei connessi incarichi, ai sensi degli artt. 20, 21 e 36 del CCNL 1998/2001, e smi.

Art. 2

INDIVIDUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E TIPOLOGIE DI INCARICHI

2.1. Nell'ambito dei programmi di sviluppo, implementazione e riorganizzazione dei servizi sanitari e non, derivanti anche dall'adozione dell'Atto Aziendale, in coerenza con quanto stabilito con DGR di Basilicata n. 205/2015 "Art. 12, comma 1, lett. b), del Patto della Salute 2010 – 2012. APPROVAZIONE degli "Standard delle strutture complesse, semplici, incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa delle Aziende Sanitarie della regione Basilicata", l'Azienda istituisce n. 47 posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione di elevata responsabilità.

2.2. L'individuazione e l'istituzione delle posizioni organizzative viene effettuata con provvedimento del Direttore Generale, su proposta del Direttore Sanitario ovvero su proposta del Direttore Amministrativo, secondo l'area di competenza, sentito il parere del Direttore/Responsabile della struttura interessata e previa informazione delle OO.SS. e della RSU.

2.3. Le posizioni organizzative individuabili da parte dell'Azienda sono classificabili secondo le seguenti tipologie:

a) tipologia gestionale: svolgimento di funzioni di direzione/coordinamento di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa;

b) tipologia professionale: svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali i processi assistenziali ovvero lo svolgimento di attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive di vigilanza e controllo e di coordinamento di attività didattica.

ART. 3

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

3.1. Il comma 1 dell'art. 36 del CCNL 1998/2001 prevede che al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 del medesimo contratto compete, oltre al trattamento economico in godimento ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di £. 6.000.000, comprensiva della tredicesima mensilità, (pari ad € 3.098,74) ad un massimo di £. 18.000.000, comprensiva della tredicesima mensilità, (pari a € 9.296,22).

3.2. Al fine di dare applicazione al succitato comma 1 dell'art. 36 del CCNL 1998/2001 e di rendere trasparente l'attribuzione della parte variabile dell'indennità di funzione l'Azienda definisce preventivamente la graduazione delle posizioni organizzative sulla base dei criteri di pesatura, a ciascuno dei quali è correlato un punteggio massimo, individuati nell'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

3.3. La graduazione delle funzioni è effettuata dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Sanitario, secondo l'area cui afferisce la posizione organizzativa, d'intesa con il Direttore/Responsabile della struttura di riferimento.

3.4. In relazione alla graduazione esperita dall'Azienda, secondo i criteri stabiliti nel presente regolamento, le posizioni organizzative istituite saranno collocate in una fascia di valorizzazione di complessità cui è correlata una quota definita di indennità variabile.

3.5. In sede di contrattazione integrativa sarà definita la quota di risorse economiche da destinare al finanziamento delle posizioni organizzative istituite, compatibilmente con la disponibilità del fondo contrattuale per il finanziamento delle fasce retributive, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

ART. 4

REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

4.1. L'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa avverrà mediante selezione interna. Il presupposto necessario per il conferimento dell'incarico è di avere in corso con l'Azienda, alla data di scadenza dell'avviso interno, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, aver superato il periodo di prova ed essere a tempo pieno e non incorrere nelle ipotesi di incompatibilità di cui all'art. 53, comma 1 - bis, del D. Lgs. n. 165/2001, giusta Circolare n. 11/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

4.2. In relazione alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere ed alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, la Direzione può prevedere il possesso di ulteriori requisiti

necessari per l'ammissione alla posizione organizzativa (requisiti culturali, capacità professionali specifiche, esperienza maturata nel settore specifico, etc..).

4.3. Non si procederà a conferire incarichi di posizione organizzativa a personale in comando, in aspettativa a qualsiasi titolo e in distacco sindacale.

ART. 5

CONFERIMENTO E DURATA DEGLI INCARICHI

5.1. Le posizioni organizzative, formalmente istituite, potranno essere attivate ed attribuite in maniera progressiva e graduale in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Azienda.

5.2. Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa ha luogo dopo che l'Azienda, con riferimento al proprio assetto interno, ha provveduto all'individuazione ed alla graduazione delle posizioni organizzative e, formalizzato, in sede di contrattazione integrativa, l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di funzione.

5.3. Il Direttore Sanitario ovvero il Direttore Amministrativo provvede a richiedere l'attivazione delle procedure selettive, in relazione alle posizioni organizzative rese vacanti o di nuova istituzione, che si ritiene debbano essere ricoperte.

5.4. L'UOC Gestione del Personale e Sviluppo Risorse, sulla base delle richieste della Direzione Sanitaria o della Direzione Amministrativa provvederà ad indire le selezioni interne, mediante l'emissione di un avviso recante il numero delle posizioni organizzative da ricoprire e specificando per ciascuna posizione organizzativa:

- i contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame;
- il profilo professionale cui la selezione è riferita;
- i requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso;
- la durata dell'incarico, il peso attribuito alla posizione ed il suo valore economico annuo;
- i termini per la presentazione delle domande e le modalità di selezione.

5.5. L'avviso è pubblicato per un periodo non inferiore a n. 15 giorni consecutivi e le domande sono presentate secondo le modalità stabilite per la partecipazione alle procedure concorsuali.

5.6. L'esclusione dalla selezione interna viene disposta, con provvedimento motivato, dall'UOC Gestione del Personale e Sviluppo Risorse.

5.7. Le domande vengono esaminate da una Commissione, nominata con atto del Direttore Generale, formata da tre componenti, di cui uno con funzioni di Presidente e due esperti, scelti tra il personale dirigenziale, nelle materie oggetto della selezione. Per l'area sanitaria il Presidente si configura nel Direttore Sanitario aziendale o suo delegato, per le altre aree nel Direttore Amministrativo o suo delegato. Fanno parte della Commissione, se presenti all'interno dell'organizzazione aziendale, il Responsabile del Dipartimento, del Servizio o dell'Unità Operativa cui si riferisce l'incarico ammesso a selezione.

5.8. Le funzioni di Segretario saranno svolte da un dipendente amministrativo della Categoria C o D.

5.9. Nei confronti dei componenti delle Commissioni esaminatrici si applicheranno le disposizioni vigenti in materia di incompatibilità e di astensione.

5.10. La Commissione esamina tutte le domande presentate, tenendo a riferimento per la valutazione dell'idoneità, la coerenza tra i contenuti professionali richiesti dalla posizione e quanto contenuto nel curriculum professionale dei candidati.

5.11. La Commissione convoca i candidati per un colloquio tecnico – motivazionale, volto a valutare il patrimonio di conoscenze applicate e le capacità organizzative, relazionali e gestionali.

5.12. La Commissione riepiloga in apposita scheda valutativa le attività caratterizzanti il profilo formativo, professionale e curriculare del candidato ed il relativo giudizio espresso

anche in esito al colloquio effettuato con lo stesso. La Commissione redige una lista di idonei.

5.13. La Commissione propone alla Direzione Generale la nomina motivata del dipendente cui conferire l'incarico.

5.14. L'atto di nomina viene adottato dal Direttore Generale, in uno con lo schema di contratto individuale correlato all'incarico di posizione organizzativa, che deve essere sottoscritto dal dipendente e deve riportare obbligatoriamente:

- il programma di attività di cui viene nominato responsabile;
- l'obbligo di relazione periodica;
- il peso attribuito alla posizione ed il suo valore economico annuo;
- il periodo di riferimento e la conseguente scadenza;
- le valutazioni periodiche.

5.17. L'attribuzione dell'incarico non solleva l'interessato dalle funzioni del profilo di appartenenza o dalle normali mansioni, ma aggiunge ad esse le nuove responsabilità.

5.18. Le attività e/o progetti annuali da realizzarsi saranno proposti, d'intesa con l'incaricato, dal dirigente/responsabile dal quale la posizione funzionalmente dipende.

ART. 6

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

6.1. Gli incarichi di posizione organizzativa decorrono dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro correlato allo specifico incarico, hanno durata triennale, salvo diverse e motivate esigenze organizzative, e sono rinnovabili previa valutazione positiva dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese nel periodo di riferimento.

6.2. Dalla data di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al dipendente viene corrisposta, in aggiunta al trattamento economico in godimento, l'indennità di funzione, nella misura definita nell'ambito della graduazione esperita e nei limiti contrattualmente stabiliti. La suddetta indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.

6.4. Ai sensi dell'art. 21, comma 4, del CCNL 7.04.1999 ai titolari di posizione organizzativa compete, annualmente, in presenza di valutazione positiva dell'attività svolta, la retribuzione di risultato.

6.5. E' demandata alla contrattazione integrativa aziendale la determinazione della quota di risorse economiche a ciò destinate del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali nonché la definizione dei criteri di erogazione. Nelle more della definizione della suddetta contrattazione integrativa continueranno ad applicarsi i criteri definiti con Deliberazione n. 682/2013 "Preso d'atto sottoscrizione verbale del 31.10.2013 con le rappresentanze sindacali del comparto: parziali modifiche ed integrazioni all'accordo sul sistema premiante".

6.6. Ai sensi dell'art. 36, comma 3, del CCNL 7.04.1999, nel caso in cui, per effetto di una diversa organizzazione la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto, cui non venga assegnato nuovo incarico di posizione organizzativa o di coordinamento, da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso verrà attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia raggiunto l'ultima fascia, al medesimo dipendente viene attribuito, a titolo personale, un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

6.7. Le assenze dovute ad aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo sospendono l'erogazione dell'indennità di funzione. In tal caso, l'Azienda si riserva la facoltà di attribuire l'incarico di sostituzione per la durata dell'aspettativa, salvo rientro anticipato del titolare di posizione organizzativa, ad un dipendente qualificatosi tra gli idonei alla procedura selettiva esperita ovvero, qualora, non si disponga di idonei, ad attivare le procedure selettive, sopra disciplinate.

6.8. L'erogazione dell'indennità di coordinamento – parte fissa – si cumula con l'eventuale attribuzione dell'indennità di funzione per effetto del conferimento dell'incarico di posizione organizzativa. Al titolare di posizione organizzativa non può essere corrisposta l'indennità di coordinamento – parte variabile.

ART. 7

VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

7.1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano affidati incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale e complessiva, a scadenza dell'incarico, secondo la disciplina vigente in Azienda.

7.2. La valutazione annuale riguarda i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati e costituisce fondamento per la corresponsione della retribuzione di risultato, qualora positiva, nonché eventuale presupposto per la revoca dell'incarico di cui al successivo punto 7.4..

7.3. La verifica complessiva al termine dell'incarico riguarda l'intera attività svolta e le competenze organizzative dimostrate nel periodo di riferimento ed è preordinata alla conferma/rinnovo dello stesso incarico nonché all'affidamento di altri incarichi.

7.4. La revoca dell'incarico relativo alle posizioni organizzative può essere disposta con provvedimento motivato del Direttore Generale prima della scadenza naturale dell'incarico in relazione:

- a mutamenti organizzativi che comportino la soppressione della posizione organizzativa (art. 36, comma 3, CCNL 1998/2001);
- a seguito di accertamento di risultati annuali totalmente negativi (art. 21, comma 6, CCNL 1998/2001);
- accertata grave inadempienza o sistematica inosservanza degli obblighi e responsabilità derivanti dal mandato conferito all'atto del conferimento dell'incarico e accertata grave inosservanza delle direttive impartite per l'attuazione di programmi e progetti finalizzati, previa contestazione da parte del Direttore/Responsabile della strutture di riferimento e, ferma restando, l'eventuale responsabilità disciplinare.

7.5. La revoca dell'incarico comporta:

- la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- la perdita dell'indennità di funzione;
- la non attribuzione e corresponsione della retribuzione di risultato.

7.6. L'incarico di posizione organizzativa può cessare prima della scadenza per cessazione del rapporto di dipendenza, per rinuncia all'incarico da parte del dipendente e per assegnazione a diverso incarico di posizione organizzativa.

ART. 8

DISPOSIZIONI FINALI

8.1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alla legislazione vigente in materia ed ai CC.CC.NN.LL. vigenti.

8.2. Con l'adozione del suddetto regolamento s'intende superata ogni disposizione aziendale precedente nelle materie trattate ed, in particolare, s'intende superato l'art. 36 del CCIA del 30.12.2010.

ALLEGATO A

A.1.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E DELLA CORRELATA INDENNITA' DI PARTE VARIABILE

TIPOLOGIA INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA GESTIONALE

1. Livello di autonomia funzionale e responsabilità, anche in relazione all'effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate	Punteggio sino a 40
1.1. Livello di autonomia e responsabilità della posizione	Punteggio sino a 30 Parametro: livello di autonomia: <ul style="list-style-type: none">- la posizione ha valenza aziendale: punti 30- la posizione ha valenza dipartimentale: punti 25- la posizione ha valenza di ambito territoriale: punti 20- la posizione ha valenza di distretto o di presidio distrettuale: punti 15- la posizione ha valenza di presidio: punti 10
1.2. Complessità relazionale correlata alla posizione	Punteggio sino a 10 Parametro: numerosità, frequenza e variabilità interlocutori <ul style="list-style-type: none">- la posizione implica relazioni dirette con interlocutori interni all'Azienda/attività trasversali ed esterni all'Azienda: punti 10- la posizione implica solo relazioni con interlocutori interni all'Azienda: punti 5
2. Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati e complessità specialistico - funzionale delle competenze attribuite	Punteggio sino a 20
2.1. Complessità delle funzioni, delle attività, dei servizi erogati, dei processi e dei procedimenti gestiti	Punteggio sino a 10 <ul style="list-style-type: none">- Bassa: punti 3- Media: punti 7- Alta: punti 10
2.2. Multidisciplinarietà delle attività e molteplicità discipline di riferimento	Punteggio sino a 10 <ul style="list-style-type: none">- Bassa: punti 3- Media: punti 7- Alta: punti 10
3. Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali	Punteggio da 0 a 20 <ul style="list-style-type: none">- Bassa: punti da 0 a 10- Media: punti da 11 a 15- Alta: punti da 16 a 20

4. Entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite	Punteggio da 0 a 20
4.1. Rilevanza risorse umane, strumentali, tecnologiche e finanziarie	Punteggio sino a 20 Parametro complessità del gruppo da coordinare (numero operatori gestiti, differenziazione operatori da gestire) ed entità risorse strumentali, tecnologiche e finanziarie da gestire Bassa: punti da 0 a 5 Media: punti da 6 a 10 Alta: punti da 11 a 20
Totale pesi	Punteggio max 100

A.2.

**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E DELLA CORRELATA
INDENNITA' DI PARTE VARIABILE**

TIPOLOGIA INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PROFESSIONALE

1. Livello di autonomia funzionale e responsabilità, anche in relazione all'effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate	Punteggio sino a 40
1.1. Livello di autonomia e responsabilità della posizione	Punteggio sino a 30 Parametro: livello di autonomia: <ul style="list-style-type: none"> - la posizione ha valenza aziendale: punti 30 - la posizione ha valenza dipartimentale: punti 25 - la posizione ha valenza di ambito territoriale: punti 20 - la posizione ha valenza di distretto o di presidio distrettuale: punti 15 la posizione ha valenza di presidio: punti 10
1.2. Complessità relazionale correlata alla posizione	Punteggio sino a 10 Parametro: numerosità, frequenza e variabilità interlocutori <ul style="list-style-type: none"> - la posizione implica relazioni dirette con interlocutori interni all'Azienda/attività trasversali ed esterni all'Azienda: punti 10 - la posizione implica solo relazioni con interlocutori interni all'Azienda: punti 5
2. Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati e complessità specialistico - funzionale delle competenze attribuite	Punteggio sino a 40
2.1. Complessità delle funzioni, delle attività, dei servizi erogati, dei processi e dei procedimenti gestiti	Punteggio sino a 20 <ul style="list-style-type: none"> - Bassa: punti 10 - Media: punti 15 - Alta: punti 20
2.2. Multidisciplinarietà delle attività e molteplicità discipline di riferimento	Punteggio sino a 20 <ul style="list-style-type: none"> - Bassa: punti 10 - Media: punti 15 - Alta: punti 20
3. Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali	Punteggio da 0 a 20 <ul style="list-style-type: none"> - Bassa: punti da 0 a 10 - Media: punti da 11 a 15 - Alta: punti da 16 a 20
Totale pesi	Punteggio max 100

A.3.
FASCE DI VALORIZZAZIONE

Complessità	Peso complessivo posizione organizzativa	Indennità annua di parte variabile	Indennità annua complessiva (parte fissa + parte variabile)
C 5	Funzioni con peso complessivo inferiore o pari a 50	Nessuna quota di indennità di funzione variabile	Solo indennità di funzione di parte fissa € 3.098,74 , comprensiva della tredicesima mensilità
C 4	Funzioni con peso complessivo da 51 a 60	€ 1.549,37	Indennità di funzione di parte fissa € 3.098,75 + indennità di funzione parte variabile = € 4.648,11 , comprensiva della tredicesima mensilità
C 3	Funzioni con peso complessivo da 61 a 70	€ 3.098,73	Indennità di funzione di parte fissa + indennità di funzione parte variabile = € 6.197,48 , comprensiva della tredicesima mensilità
C 2	Funzioni con peso complessivo da 71 a 80	€ 4.648,11	Indennità di funzione di parte fissa + indennità di funzione parte variabile = € 7.746,85 , comprensiva della tredicesima mensilità
C 1	Funzioni con peso complessivo da 81 a 100	€ 6.197,48	Indennità di funzione di parte fissa + indennità di funzione parte variabile = € 9.296,22 , comprensiva della tredicesima mensilità