



CITTA' DI MARCIANISE

PROVINCIA DI CASERTA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: Approvazione Regolamento per la disciplina delle Posizioni
Organizzative -**

L'anno duemilaundici, il giorno ventiquattro del mese di giugno, alle ore 14,10 e
prosiegua, in Marcianise e nella sede comunale, convocata nelle forme prescritte, si è
riunita la Giunta Comunale in persona dei Sigg. :

TARTAGLIONE	ANTONIO	- Sindaco – Presidente
PEZZELLA	ANGELO	- Vice Sindaco
DE ANGELIS	ACHILLE MARIA	- Assessore
SALZILLO	GIULIO	- Assessore
SALZILLO	PASQUALE	- Assessore
TROMBETTA	GERARDO	- Assessore
ZINZI	FRANCESCO	- Assessore

Assenti : //

Assiste il Segretario Generale del Comune dott.ssa Patrizia Cinquanta

Constatato che l'adunanza è valida per il numero degli intervenuti, il Presidente, dott.

Antonio Tartaglione, invita i componenti alla trattazione dell'argomento in oggetto.

Premesso:

che gli artt.8,9,10,del CCNL del 31.3.1999 e l'art.10 del CCNL del 21.01.2004 istituiscono e regolano posizioni di lavoro dell'area delle posizioni organizzative ;
Che presso questo Comune esistono posizioni di dipendenti inquadrati nella categoria "D" che svolgono le funzioni descritte all'art.8 del citato CCNL del 31.3.1999;

Che al 31.12.2010 è decorsa la scadenza delle posizioni organizzative, istituite, nell' ambito dei 5 Settori ed Uffici di Staff in cui si articola il vigente Organigramma Comunale ,con propri atti n.690 e 691/2004 ,69/2007 e n.23 /2010, confermate e prorogate fino al 31.12.2010 con delibera di G.M. nn.23 e 284/2010;

Rilevato che, a seguito delle mutate esigenze dell'Ente in termini di efficienza ed efficacia e della necessità di adeguare la struttura dell'Ente al quadro normativo che ha inciso profondamente e radicalmente sul sistema gestionale ed organizzativo della P.A., nel rispetto dell'art.5 del D.Lgs n.165 /01, è in atto la revisione dell'organigramma comunale per favorire il raggiungimento degli obiettivi dei programmi dell'Amministrazione ;

Vista in particolare la necessità di specificare le norme concernenti le modalità di individuazione dei soggetti idonei a ricoprire una posizione organizzativa;

Considerato che è emersa l'opportunità di adottare un apposito Regolamento ;

Atteso che, ai sensi dell'art. 9, comma 1, del citato CCNL, gli incarichi in argomento possono essere conferiti previa determinazione dei criteri generali nel rispetto dell'art. 16, comma 2, lett. B e C, sono rimessi alle procedure concertative, in attesa che le novità introdotte dalla L. n.15/2009 e dal D.Lgs n. 150/2009 in tema di nuove relazioni sindacali trovino piena attuazione all'interno degli EE.LL.;

Preso atto che con verbali del 13, e 16. 06.2011 ,a seguito di concertazione con le Segreterie Aziendali e Territoriali ,è stato espresso parere favorevole sul Regolamento di che trattasi ;

Ritenuto di dover procedere in merito;

Visto il D.Lgs n.165 del 30 marzo 2001 e s.m.i. ;

Richiamato il D.Lgs n.150 del 27.10.2009 ;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTE le norme contrattuali di comparto in tema di Posizione organizzativa;

VISTO il citato Regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative ;

Per quanto innanzi

si propone di deliberare

1. per i motivi in narrativa esposti, di approvare il regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative , nel testo allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale,composto di n.7 articoli e n.4 allegati (A-B-C-D-);
2. di trasmettere copia del presente atto ai Responsabili dei Settori, al Nucleo di Valutazione ,al Servizio Gestione Risorse Umane,alle Segreterie Aziendali e Territoriali ,alla R.S.U. ;
3. di dichiarare urgente ed immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4°del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

CITTA' DI MARCIANISE

Provincia di Caserta

OGGETTO: T.U.E.L. 267/2000. Pareri. Allegato alla deliberazione n° 285 del 24/6/2011

Proposta di approvazione deliberazione avente ad oggetto: Approvazione Regolamento per la disciplina delle Posizioni Organizzative -

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

(Art.49 T.U.E.L. 267/2000)

SETTORE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto indicata ed esaminati gli atti ad essa inerenti, ai sensi dell'art.49, comma 1, del TUEL, in ordine alla regolarità tecnica ed alla conformità alle norme e alle regole tecniche che sovrintendono la specifica materia:

si esprime parere FAVOREVOLE

Data,.....

Il Responsabile del Settore

F.to D.ssa P. Cinquanta

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

.....

Data,.....

Il Responsabile del Settore

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE

(Art.49 T.U.E.L. 267/2000)

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

Vista la proposta di deliberazione in oggetto indicata , ai sensi dell'art.49, comma 1, del TUEL e del vigente Regolamento di contabilità, in ordine alla regolarità contabile ed alla conformità alle norme finanziario-contabili e alle previsioni di bilancio:

si esprime parere FAVOREVOLE

Data,.....

Il Responsabile del Settore

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

.....

Data,.....

Il Responsabile del Settore

Atto estraneo al parere contabile in quanto non comportante impegno di spesa o diminuzione di entrata.

Data,.....

Il Responsabile del Settore

F.to DR .S. Zinzi

LA GIUNTA COMUNALE

Vista e fatta propria la proposta che precede;

Ritenuto che la stessa sia meritevole di approvazione;

Visto il D.lgs 267/00, e successive modifiche ed integrazioni;

Rilevato che sono stati acquisiti i pareri ex art.49 del D.lgs 267/00, e successive modifiche ed integrazioni;

Con voti unanimi legalmente resi

DELIBERA

- 1) Approvare, come approva, la predetta proposta di deliberazione in ogni sua parte, per le motivazioni in premessa richiamate e che qui si intendono integralmente riportate.
- 2) Dichiarare la presente immediatamente eseguibile.

IL SINDACO
F.to dott. Antonio Tartaglione

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott.ssa Patrizia Cinquanta

Il sottoscritto Messo Comunale, visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

- CHE la presente deliberazione :
- Viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna e vi resterà per 15 giorni consecutivi, così come prescritto dall'art.124, comma 1, D.lgs n. 267/00, e successive modifiche ed integrazioni.

IL MESSO COMUNALE

Marcianise li' 29/6/2011

.....F.to.....
.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Funzionario/Responsabile del procedimento, visti gli atti d'Ufficio.

ATTESTA

CHE la presente deliberazione :

☐ ' stata comunicata in elenco, con lettera n. in data ai
capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del D.lgs.267/00, e successive modifiche
ed integrazioni .-

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il

CHE è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/00, e
successive modifiche ed integrazioni).

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Lì

.....

COMUNE DI MARCIANISE
PROVINCIA DI CASERTA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**

Adottato con delibera di G.C n°285 del 24.06.2011

Articolo 1 - Definizione delle posizioni organizzative.

1. In conformità alla disposizione contenuta nell'art. 8 del CCNL 31.3.1999, è istituita l'area delle posizioni organizzative definite come segue:

a) Posizione organizzativa di Unità Complessa (art. 8 c. 1 lett. a) CCNL 31.3.1999)

b) Posizione organizzativa di Alta Professionalità (art. 8 c.1 lett. b) e c) CCNL 31.3.1999, art. 10 CCNL 22.01.2004)

2. La Posizione di cui al 1° comma lett. a) del presente articolo si esprime nella direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. E' caratterizzata da elevata capacità di coordinamento e lo svolgimento di attività senza seguire procedure standardizzabili o con occasionali procedure standardizzabili, ovvero da elevate capacità di affrontare situazioni che richiedono lo sviluppo di soluzioni nuove o l'espletamento di procedure interpretative e valutative. Il titolare di tale posizione costituisce il referente nei rapporti coi dirigenti dell'Ente, deve essere in grado di mantenere un elevato livello nelle relazioni interne ed esterne e svolge, nell'ambito delle istruzioni impartite dal dirigente sovra ordinato, attività di impulso, indirizzo e raccordo di altre risorse umane.

3. La Posizione organizzativa di cui al 1° comma lett. b) del presente articolo si caratterizza per 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 e la sua individuazione è finalizzata a:

a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8: valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8: riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

Articolo 2 – Istituzione e graduazione delle posizioni organizzative di unità complesse, assegnazione e revoca degli incarichi.

1. Le posizioni organizzative di cui al 1° comma, lett. a) dell'art. 1 del presente regolamento sono istituite con delibera della Giunta Comunale.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative è stabilita contestualmente alla loro istituzione, secondo i criteri di cui all'allegato "A" del presente regolamento, e, dopo aver sentito il Nucleo di Valutazione.

3. I Dirigenti potranno conferire l'incarico di Posizione Organizzativa a dipendenti del loro Settore, formalmente nominati Capi Servizio, con categoria professionale di accesso "D" e "D3".

I Dirigenti potranno, altresì, conferire l'incarico di Posizione Organizzativa a dipendenti con categoria professionale di accesso "D" o "D3", assegnati agli Uffici di Staff di loro competenza.

Nel conferire l'incarico di Posizione Organizzativa, sulla base dei criteri fissati al precedente art. 1 e della graduazione di cui al precedente comma 2 del presente articolo, i Dirigenti terranno conto anche:

- della competenza professionale richiesta;
- della capacità organizzativa e relazionale posseduta;
- del curriculum professionale;
- degli incarichi specificamente svolti ;
- delle esperienze precedentemente acquisite nell'Ente.

4. La durata dell'incarico assegnato è, di norma, annuale. Nel caso alla scadenza non sia stato affidato un nuovo incarico, il titolare della posizione è tenuto, comunque, ad assicurare la continuità delle funzioni, relative alla categoria di appartenenza, fino al nuovo incarico.

5. La revoca viene disposta dal Dirigente, con provvedimento motivato, per gravi inadempienze relative agli specifici obblighi lavorativi connessi all'incarico, tra cui quelli previsti al comma 1 del successivo art. 3. Al dipendente va garantito, in ogni caso, il preventivo contraddittorio.

6. Non costituiscono revoca dell'incarico provvedimenti di natura generale ovvero specifici provvedimenti che derivino da atti organizzativi che si rivolgano alla generalità dei titolari delle posizioni organizzative ovvero ad una intera categoria di posizioni organizzative.
7. Il trasferimento ad altro settore di funzionario destinatario di posizione organizzativa comporta la revoca della posizione detenuta.

Articolo 3 – Disciplina dell'attività delle posizioni organizzative di unità complessa.

1. Il titolare della posizione organizzativa è tenuto ad osservare l'orario di servizio, rilevato mediante la procedura di rilevazione automatizzata, fissato per il personale appartenente al proprio Settore e/o Struttura. E' tenuto ad effettuare tutte le prestazioni lavorative necessarie ad assicurare il regolare svolgimento dei compiti affidati al proprio Ufficio, nonché, nei Settori che operano con il ricorso ad uno o più dei seguenti istituti contrattuali: turnazione, reperibilità, orario notturno ecc., ad effettuarli. Analogamente, egli è tenuto ad effettuare prestazioni oltre il normale orario di lavoro richieste dal proprio dirigente e/o quelle necessarie per il coordinamento di tutte le attività che normalmente vengono effettuate dalla struttura comunale di appartenenza.
2. La retribuzione di posizione è onnicomprensiva, quindi assorbe tutte le varie voci di indennità di trattamento accessorio. Sono escluse solo quelle previste dalle norme contrattuali. La retribuzione di posizione non spetta nel caso di sospensione dal servizio sia con diritto all'intera retribuzione e sia senza diritto alla retribuzione.
3. Il titolare della posizione organizzativa compie tutti gli atti ed assume gli impegni, anche aventi rilevanza esterna, attribuiti espressamente alla sua competenza dalla legge, dallo Statuto, dai Regolamenti e da provvedimenti comunali. Il dirigente può attribuire, con atto formale, che ne fissa il contenuto ed i limiti, ulteriori competenze. Egli dipende gerarchicamente dal proprio dirigente, con il quale si raccorda costantemente e continuamente per tutto quanto attiene l'attività svolta e da svolgere.
4. Nel caso sia delegato a gestire risorse finanziarie appartenenti al PEG del Dirigente di Settore, adotta le relative determinazioni di impegno e di liquidazione.
5. In ogni caso l'incarico di posizione organizzativa, comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente, le seguenti funzioni e competenze:
 - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal Dirigente alla struttura di competenza;
 - c) la responsabilità istruttoria dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi di legge, dal Dirigente;
 - d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Articolo 4 – Indennità di risultato Posizioni Organizzative

1. La retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.
2. La retribuzione di risultato spettante all'incaricato di Posizione organizzativa viene liquidata annualmente sulla base dei parametri di valutazione predefiniti di cui all'allegato "B" del presente regolamento.
3. Alla valutazione dei risultati procede il Dirigente sulla base di apposite relazioni predisposte dagli incaricati di Posizione organizzativa, sentito il Nucleo di Valutazione.
4. Prima della liquidazione della retribuzione di risultato la valutazione è comunicata all'incaricato al quale deve essere assicurato il contraddittorio, ove richiesto.

Articolo 5 – Istituzione e graduazione delle posizioni organizzative di alta professionalità, assegnazione e revoca degli incarichi.

1. Le posizioni organizzative di cui al 1° comma, lett. b) dell'art. 1 del presente regolamento sono istituite con delibera della Giunta Comunale.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative di Alta Professionalità è stabilita contestualmente alla loro istituzione, secondo i criteri di cui all'allegato "C" del presente regolamento, e, dopo aver sentito il Nucleo di Valutazione.
3. I dirigenti potranno conferire la Posizione Organizzativa di Alta Professionalità, a dipendenti del loro Settore, formalmente nominati Capi Servizio, con categoria professionale di accesso "D" e "D3", tenuto conto:
 - del possesso di titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti);

- della competenza professionale richiesta;
 - delle abilitazioni all'esercizio di professioni o iscrizione ad albi;
 - del curriculum professionale;
 - delle esperienze precedentemente acquisite nell'Ente.
4. Per la durata e la revoca dell'incarico si applicano le norme di cui all'art. 2 del presente regolamento.

Articolo 6 – Disciplina dell'attività delle posizioni organizzative di alta professionalità.

1. Al titolare della posizione organizzativa di alta professionalità si applicano le norme di cui al precedente art. 3 commi 1 e 2 del presente regolamento. Ove l'incarico sia affidato in relazione ad uno specifico progetto di attività, la durata dell'incarico corrisponde alla durata del progetto.
2. L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:
 - a. la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/90, attribuiti dal Dirigente;
 - c. l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato.
3. Egli dipende gerarchicamente dal proprio dirigente, con il quale si raccorda costantemente e continuamente per tutto quanto attiene l'attività svolta e da svolgere.

Articolo 7 – Indennità di risultato Alta Professionalità

1. La retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita.
2. La retribuzione di risultato spettante all'incaricato di Posizione organizzativa di Alta Professionalità viene liquidata annualmente sulla base dei parametri di valutazione predefiniti di cui all'allegato "D" del presente regolamento.
3. Alla valutazione dei risultati procede il Dirigente sulla base di apposite relazioni predisposte dagli incaricati di Posizione organizzativa, sentito il Nucleo di Valutazione.
4. Prima della liquidazione della retribuzione di risultato la valutazione è comunicata all'incaricato al quale deve essere assicurato il contraddittorio, ove richiesto.

ALLEGATO A

Graduazioni

1a FASCIA da 51 a 60 punti

2a FASCIA da 41 a 50 punti

3a FASCIA da 30 a 40 punti

Parametri

1) PROFESSIONALITA' Max 15 punti

a)	Competenza giuridica richiesta	Da 1 a 5
b)	Competenza tecnica richiesta	Da 1 a 5
c)	Competenza gestionale richiesta	Da 1 a 5

2) COMPLESSITA' DIREZIONALE max 20 punti

a)	Complessità tecnico-operativa dell'attività valutare in relazione al grado di disomogeneità e di variabilità del contesto in cui si svolge l'attività	da	Da 1 a 5
b)	Relazioni interne Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi		Da 1 a 5
c)	Relazioni esterne Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi		Da 1 a 5
d)	Fabbisogno di innovazione Da valutare in rapporto al fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione		Da 1 a 5

3) RESPONSABILITA' max 20 punti

a)	1. Responsabilità giuridico formale Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.	Da 1 a 5
----	--	----------

b)	2. Responsabilità organizzativa Da valutare in base sia alla categoria professionale, sia al numero totale del personale assegnato, sia alla articolazione e complessità della struttura organizzativa da coordinare	Da 1 a 5
c)	3. Responsabilità economica Da valutare sia in relazione all'entità economica delle risorse assegnate, in termini di entrate/spese correnti e in conto capitale, che in relazione al grado di discrezionalità e responsabilità assunta in ordine alla loro gestione	Da 1 a 5
c)	4. Responsabilità procedimentale Da valutare in rapporto alla complessità, alla rilevanza ed alla quantità dei procedimenti di cui assume la diretta responsabilità	Da 1 a 5

4) STRATEGICITA' max 5 punti

a)	Da valutare in corrispondenza alla collocazione della posizione e degli obiettivi curati nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione Comunale	Da 1 a 5
----	--	----------

ALLEGATO B

Determinazione della quota liquidabile della retribuzione di risultato agli incaricati di posizione organizzativa di Unità complessa

Inferiore a punti 16 - Nessuna retribuzione

Punti 16= 10%

Per ogni punto superiore al 16 + 0,9375 fino ad un massimo del 25%

1) Capacità organizzativa punti 12

a)	Conduzione della struttura e individuazione delle priorità operative Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre la struttura assegnata, espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori. Sarà altresì valutata la capacità dimostrata nel contributo dato all'elaborazione di progetti, programmi, piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie contenute nei documenti di programmazione generale approvati.	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buona 4 Ottima 6
b)	b) Gestione delle relazioni interne ed esterne Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze sia relativamente alle esigenze degli utenti che per quelle dei servizi interni, anche in riferimento ai dati necessari per il controllo di gestione. In tale ambito sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro ed eventualmente assumere il coordinamento, nonché i risultati e i comportamenti tenuti.	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buona 4 Ottima 6

2) Capacità gestionale Punti 20

a)	Attuazione degli obiettivi assegnati Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG o in altri strumenti programmatici a) Grado di raggiungimento degli obiettivi non inferiore al 60% b) Grado di raggiungimento degli obiettivi dal 61 all'80% c) Grado di raggiungimento degli obiettivi dall'81 al 90% d) Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 90%	Punti 12 Punti 14 Punti 16 Punti 20
----	---	--

ALLEGATO C

TIPOLOGIA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI ALTA PROFESSIONALITA'

Tipologia

- a) Ipotesi comma 1, lettera b) dell'art. 8 CC.N.L. del 31.03.1999: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'Ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) Ipotesi comma 1, lettera c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente;

Graduazione

1a FASCIA (incarico di tipo a)

2 a FASCIA (incarico di tipo b)

ALLEGATO D

Determinazione della quota liquidabile della retribuzione di risultato agli incarichi di posizione organizzativa di alta professionalità.

Inferiore a punti 4 - Nessuna retribuzione

Punti 4 = 10%, purchè non sia stata attribuita una insufficienza per uno dei parametri che seguono.

Per ogni punto superiore al 4 + 2,50 fino ad un massimo del 30%

a)	5. Risultati raggiunti nella conduzione dei procedimenti Da valutare in relazione ai risultati dimostrati con la rendicontazione dei procedimenti condotti sia in termini di corretta esecuzione che di rispetto dei termini assegnati	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buona 4 Ottima 6
b)	6. Accrescimento professionale Da valutare in relazione sia alla rilevanza degli affari trattati e dei procedimenti curati che alla formazione e aggiornamento professionale conseguito nel periodo di riferimento	Insufficiente 0 Sufficiente 2 Buona 4 Ottimo 6

INDICE

Articolo 1 - Definizione delle posizioni organizzative.	2
Articolo 2 – Istituzione e graduazione delle posizioni organizzative di unità complesse, assegnazione e revoca degli incarichi.....	2
Articolo 3 – Disciplina dell’attività delle posizioni organizzative di unità complessa.	3
Articolo 4 – Indennità di risultato	4
Articolo 5 – Istituzione e graduazione delle posizioni organizzative di alta professionalità, assegnazione e revoca degli incarichi.....	4
Articolo 6 – Disciplina dell’attività delle posizioni organizzative di alta professionalità.	4
Articolo 7 – Indennità di risultato.....	5
ALLEGATO A	6
ALLEGATO B	8
ALLEGATO C	9
ALLEGATO D	10