

# **Comune di AGEROLA**

Città Metropolitana di Napoli

## **AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### DISCIPLINA DEGLI INCARICHI E VALUTAZIONE ECONOMICA

Delibera della Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## **ART. 1 - PREMESSA**

1. Ai sensi degli artt. 13 e segg. del CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, il Comune di AGEROLA disciplina le posizioni di lavoro (Posizioni Organizzative/P.O.) istituite per lo svolgimento di funzioni di direzione di strutture organizzative interne caratterizzate da una particolare complessità operativa e da un elevato livello di autonomia organizzativa-gestionale, per lo svolgimento delle funzioni e delle attività istituzionali.
2. Le posizioni di lavoro istituite dall'amministrazione comunale si caratterizzano:
  - a) per l'assunzione diretta di responsabilità di prodotto e dei risultati attesi e sono correlate all'organigramma funzionale adottato dal Comune;
  - b) per lo svolgimento di attività richiedenti un'elevata professionalità per le quali può essere prevista anche l'iscrizione ad albi/elenchi professionali riconosciuti e/o disciplinati da norme di livello nazionale e che richiedono una competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario;
  - c) per un'elevata professionalità acquisita attraverso rilevanti esperienze lavorative di alta qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Il Sindaco *pro tempore* è competente a individuare, tra il personale dipendente appartenente alla categoria D, quello a cui assegnare la titolarità di una P.O. istituita presso l'Ente.
4. Il Nucleo di Valutazione è competente alla graduazione (Pesatura) delle P.O.
5. In ogni fase del procedimento di graduazione delle P.O. il Nucleo di Valutazione può chiedere il supporto del Segretario comunale.

## **ART. 2 – INDIVIDUAZIONE, DURATA E REVOKA DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Le Posizioni Organizzative istituite presso il Comune di AGEROLA coincidono con l'Area, che costituisce l'Unità di massima dimensione organizzativa dell'Amministrazione.
2. Il CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 dispone che dette P.O. possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base di un incarico a termine conferito dal Sindaco *pro tempore* con proprio decreto.
3. In deroga a quanto previsto al precedente comma 2, la titolarità di una P.O. può essere assegnata anche a un dipendente dell'Ente classificato nelle categorie B e C, solo al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi e delle attività, fatta salva la verifica sulla sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi previsti dal CCNL di comparto.
4. Nell'individuazione del dipendente a cui assegnare la titolarità di una delle P.O. il Sindaco del Comune tiene conto:
  - a) degli elementi caratterizzanti la P.O. da ricoprire come elencati al comma 2, dell'articolo 1, che precede;
  - b) della natura, delle caratteristiche e della complessità dei programmi che l'amministrazione si è prefissa di realizzare e del livello di complessità gestionale che richiede la struttura da assegnare;
  - c) del livello di qualificazione professionale, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità, delle esperienze acquisite e delle competenze possedute dal personale da incaricare.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno una durata non inferiore a un anno e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
6. Entro i 45 giorni successivi alla scadenza dell'incarico il Sindaco deve formalizzare l'eventuale rinnovo, ovvero decidere in maniera diversa, anche con riferimento all'organizzazione strutturale

dell'Ente; durante il suddetto periodo l'incaricato continua comunque a esercitare le proprie funzioni al fine di garantire la continuità della gestione.

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

a) intervenuti mutamenti organizzativi;

b) risultati di performance individuale negativi inerenti la gestione della posizione assegnata con particolare riferimento a quei comportamenti che hanno causato ritardi e/o omissioni oltre che nell'ambito dell'area di diretta responsabilità, anche in quelle di altre strutture dell'Ente.

8. L'accertamento e la formalizzazione di una valutazione non positiva deve essere sempre preceduta da contraddittorio tra le parti interessate e fatta salva la possibilità della P.O. di essere assistita dall'organizzazione sindacale cui aderisce o da persona di sua fiducia a cui conferisce specifico mandato.

9. La revoca dell'incarico di P.O. comporta solo un mutamento di funzioni e la restituzione dell'interessato ai compiti propri della qualifica d'appartenenza, fatta salva l'adozione di eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle eventuali inadempienze accertate.

10. La revoca dell'incarico di P.O. è disposta dal Sindaco, previo parere del Segretario comunale.

### **ART. 3 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (PESATURA) E RELATIVA INDENNITÀ**

1. La determinazione dei criteri di pesatura delle posizioni organizzative si fonda:

a) sul grado di complessità tecnico-organizzativa che richiede ciascuna P.O.;

b) sulla rilevanza strategica definita per ciascuna P.O.;

c) sul livello di complessità richiesto per la gestione delle funzioni e delle attività specifiche per ciascuna P.O., con particolare attenzione a quelle aventi rilevanza esterna.

2. Alla pesatura di ciascuna P.O. è correlata una parte del trattamento economico accessorio, previsto per il personale della categoria D incaricato di P.O., quale la Retribuzione di Posizione.

3. L'importo della retribuzione di posizione, per incarichi assegnati a dipendenti classificati nella categoria D, varia da un minimo di € 5.000,00 a un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

4. L'importo della retribuzione di posizione, per incarichi assegnati a dipendenti classificati nella categoria C, varia da un minimo di € 3.000,00 a un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

5. La suddetta retribuzione assorbe tutte le competenze accessorie e tutte le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

6. Ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione, il Sindaco, sulla base dell'attività valutativa svolta dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art.1, indica nell'atto di nomina il valore economico per ciascuna delle posizioni organizzative individuate e la durata dell'incarico conferito.

7. La valutazione economica di una o più P.O. può essere riformulata in presenza di situazioni che, per il loro peso (organizzativo-gestionale) e per la loro ampiezza (livello di responsabilità e strategicità), richiedono una rivalutazione dei fattori di pesatura, così come per il sopraggiungere di situazioni che richiedono, comunque, di intervenire sulla valutazione economica di tutte le P.O.

8. La richiesta di rideterminazione di una P.O. deve essere debitamente motivata; la richiesta viene inoltrata al Nucleo di Valutazione per il tramite del Segretario comunale.

### **ART. 4 – PRESTAZIONE LAVORATIVA E INCARICHI AGGIUNTIVI**

1. Le prestazioni eventualmente rese dal dipendente incaricato di Posizione Organizzativa, in aggiunta rispetto al minimo delle 36 ore, o se a tempo parziale, alle 18 ore settimanali, in relazione all'incarico

affidato e agli obiettivi da conseguire, non possono considerarsi straordinarie, ma ordinario orario di lavoro e, pertanto, non sono retribuite e non danno titolo o diritto a eventuali recuperi compensativi, a esclusione dei compensi aggiuntivi, quali i trattamenti accessori richiamati dal CCNL di comparto, e di quelli espressamente previsti da specifiche leggi.

2. Il personale incaricato di Posizione Organizzativa con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi e i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

3. I titolari di Posizione organizzativa sono a disposizione dell'Amministrazione, anche oltre il normale orario di obbligo, esclusivamente per le esigenze connesse alle responsabilità affidate loro, e comunque collegate alla rilevanza e alle effettive necessità delle funzioni da svolgere.

4. Nell'ipotesi di conferimento a un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo a altra posizione organizzativa, per la durata della stessa, 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.

5. Previo accordo tra le parti, nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa, incrementando proporzionalmente la quota attribuibile alle altre P.O.

6. La definizione della percentuale di cui al comma che precede, su cui calcolare il maggior importo da attribuire alla P.O. interessata, è demandata alla competenza del Nucleo di Valutazione, il quale dovrà tener conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Ogni altro ulteriore maggiore impegno richiesto al personale incaricato di P.O. trova esclusivo ristoro e riconoscimento nell'ambito delle voci di trattamento accessorio, rappresentate dalla retribuzione di posizione e da quella di risultato, fatti salvi ulteriori emolumenti previsti da leggi, regolamenti e disposizioni contrattuali del comparto Funzioni Locali.

8. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15 del nuovo CCNL.

9. Nell'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 un'Unione di Comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/01/2004, i trattamenti accessori sono corrisposti secondo le modalità di cui all'art.17 del CCNL 21.05.2018; le eventuali maggiorazioni della retribuzione di posizione previste per l'incarico, di importo non superiore al 30% della stessa, deve essere indicata nel decreto sindacale di nomina.

#### **ART. 5 – FATTORI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La definizione dei fattori di valutazione delle P.O. è strettamente correlata ai criteri elencati all'art.3, comma 1, del presente regolamento.

2. È prevista la valutazione di n. 3 Fattori ciascuno dei quali è scomposto in diversi sottofattori che vanno valutati mediante l'attribuzione di un punteggio definito nell'ambito di una scala graduata che va da un valore minimo a un valore massimo, come indicato nella tabella denominata "Fattori e Sottofattori", nella

quale è riportata, in maniera non esaustiva, in corrispondenza di ciascun sottofattore, una descrizione sommaria.

3. La somma dei punteggi attribuiti a ciascun Fattore, calcolata quale somma dei punteggi assegnati ai corrispondenti sottofattori, rappresenta il punto di riferimento per la determinazione del valore economico da attribuire a ciascuna P.O.

4. Il Sindaco, per la pesatura delle P.O., utilizza la scheda allegata al presente regolamento la quale, una volta compilata, datata e sottoscritta, viene trasmessa agli Uffici competenti per gli adempimenti consequenziali.

**TABELLA - FATTORI E SOTTOFATTORI**

| FATTORE A “DIMENSIONE E GESTIONE (PROFILO INTERNO)” – Punteggio: Da 0 a 10 punti           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                     |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <u>Sottofattore</u>                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <u>Descrizione</u>                                                                                                                                                                                                                                                  |               |
| >Uffici e Personale<                                                                       | <u>Liv.A1</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Area/Settore nel quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) risulta essere inadeguato rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire.<br>Si possono attribuire fino a 10 punti- |               |
|                                                                                            | <u>Liv.A2</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Area/Settore nel quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) è mediamente adeguato, rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire.<br>Si possono attribuire fino a 7 punti-     |               |
|                                                                                            | <u>Liv.A3</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Area/Settore nel quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) è adeguato, rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire.<br>Si possono attribuire fino a 5 punti-                |               |
| FATTORE B “COMPLESSITÀ, RILEVANZA E RESPONSABILITÀ” – PUNTEGGIO: DA 11 A 40                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                     |               |
| <u>Sottofattori</u>                                                                        | <u>Descrizione</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <u>Livello</u>                                                                                                                                                                                                                                                      | <u>Valore</u> |
| B1-Complessità nella gestione tecnico-organizzativa correlata alle funzioni di competenza. | Definisce l'ampiezza e la intensità che la posizione richiede nella gestione delle relazioni interne e esterne ( <i>stakeholder</i> interni/esterni).                                                                                                                                                                     | Basso                                                                                                                                                                                                                                                               | 3 punti       |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Medio                                                                                                                                                                                                                                                               | Fino a 5      |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Alto                                                                                                                                                                                                                                                                | Fino a 7      |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Elevato                                                                                                                                                                                                                                                             | Fino a 10     |
| B2-Rilevanza e impegno professionale richiesti per la specificità di ciascuna P.O.         | Definisce l'intensità, la numerosità la frequenza e la rilevanza degli adeguamenti formativi che la posizione richiede ed è connessa alla professionalità, alla qualificazione e alla competenza specialistica necessarie per svolgere il ruolo assegnato.                                                                | Basso                                                                                                                                                                                                                                                               | 4 punti       |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Medio                                                                                                                                                                                                                                                               | Fino a 7      |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Alto                                                                                                                                                                                                                                                                | Fino a 10     |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Elevato                                                                                                                                                                                                                                                             | Fino a 15     |
| B3-Livello di Responsabilità                                                               | Individua il livello di responsabilità che la gestione della Posizione richiede in relazione alla scenario normativo che ne definisce le funzioni, all'ampiezza delle deleghe e alle possibili implicazioni d'ordine finanziario, patrimoniale e di immagine che può soffrire il Comune.                                  | Basso                                                                                                                                                                                                                                                               | 4 punti       |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Medio                                                                                                                                                                                                                                                               | Fino a 7      |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Alto                                                                                                                                                                                                                                                                | Fino a 10     |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Elevato                                                                                                                                                                                                                                                             | Fino a 15     |
| FATTORE C – “RILEVANZA E PRIORITÀ STRATEGICA” – PUNTEGGIO DA 15 A 50                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                     |               |
| <u>Sottofattore</u>                                                                        | <u>Descrizione</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <u>Livello</u>                                                                                                                                                                                                                                                      | <u>Valore</u> |
| C1-Strategicità della Posizione Organizzativa                                              | La rilevanza strategica della P.O. viene definita in relazione alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle azioni strategiche alle quali l'amministrazione intende dare priorità, di volta in volta.<br>Il contenuto dei documenti di programmazione e gli atti di indirizzo ne costituiscono fondamento. | Medio                                                                                                                                                                                                                                                               | 15 punti      |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Medio/Alto                                                                                                                                                                                                                                                          | Fino a 20     |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Alto                                                                                                                                                                                                                                                                | Fino a 25     |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Elevato                                                                                                                                                                                                                                                             | Fino a 35     |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Determinante                                                                                                                                                                                                                                                        | Fino a 50     |

## **ART. 6 - VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. Il valore economico da attribuire a ciascuna Posizione Organizzativa viene calcolato come di seguito indicato:

- a. Per le Posizioni Organizzative che hanno totalizzato un punteggio non superiore a 31 punti il valore economico della retribuzione di posizione è di € 5.000,00 (minimo contrattuale);
- b. Per le Posizioni Organizzative che hanno totalizzato un punteggio superiore a 31 punti e fino a 100 punti il valore economico della P.O. è calcolato secondo la seguente formula :

$PA * VMC / 100$  - Dove PA corrisponde al Punteggio attribuito alla PO dal Nucleo di Valutazione - VMC è il valore massimo della retribuzione di posizione prevista dal CCNL vigente.

2. Nell'ipotesi in cui il Sindaco intenda avvalersi della deroga di cui all'art. 17, comma 3, del CCNL 21/05/2018, la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione spettante all'incaricato di P.O. viene effettuata dal Nucleo di Valutazione, con le modalità di cui al precedente comma 1, ed è calcolata in relazione all'importo minimo e massimo indicato nell'art. 3, comma 4, del presente regolamento.

3. Alla quota di retribuzione di posizione da corrispondere al personale incaricato di P.O. a tempo parziale, di durata non inferiore al 50%, si applica il principio di riproporzionamento.

4. In ogni caso, la definizione dell'indennità di posizione spettante al personale incaricato di P.O. deve tenere conto di quanto stabilito in sede di C.C.D.I. e dell'effettiva disponibilità delle risorse economiche necessarie che, qualora insufficienti, saranno gradualmente ridotte per ciascuna P.O., fatta salva la garanzia degli importi minimi previsti dal vigente CCNL.

## **ART. 7 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

1. 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.

2. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme legislative in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro, nonché alle disposizioni regolamentari con esso compatibili.

3. Sono abrogate le disposizioni regolamentari in contrasto e, comunque, incompatibili con la disciplina contenuta nel presente regolamento.

**Comune di AGEROLA**  
**ANAGRAFICA INCARICATO DI P.O.**

Area/Settore: \_\_\_\_\_

Cognome e Nome: \_\_\_\_\_

Categoria: Liv. giuridico \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ Liv. economico \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_

Titolare della Posizione Organizzativa dal: \_\_\_\_\_

Tipologia del rapporto di lavoro: \_\_\_\_\_

Anni di servizio complessivi: \_\_\_\_\_ – Precedenti incarichi di responsabilità:

| Anno | Servizio | Amministrazione |
|------|----------|-----------------|
|      |          |                 |
|      |          |                 |
|      |          |                 |
|      |          |                 |
|      |          |                 |
|      |          |                 |

Data \_\_\_\_\_

Firma P.O. \_\_\_\_\_

# <<SCHEDA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA >>

Area/Settore n. \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ "

| CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE                                  |                                                         |                                                         |                                                                                      |                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| FATTORE A - "DIMENSIONE E GESTIONE (PROFILO INTERNO)" - Punteggio: da 5 a 10 punti        |                                                         |                                                         |                                                                                      |                                      |
| <u>Sottofattore</u>                                                                       | <u>Elementi</u>                                         | <u>Punti Attribuibili</u>                               |                                                                                      | <u>Punti Attribuiti</u>              |
| Uffici e Personale                                                                        | Dipendenti in servizio n. _____<br>U.O./Uffici n. _____ | Fino a 10 punti<br>Fino a 7 punti<br>5 punti            | LIV. A1 _____<br>LIV. A2 _____<br>LIV. A3 _____                                      |                                      |
| FATTORE B "COMPLESSITÀ, RILEVANZA E RESPONSABILITÀ" - Punteggio: da 11 a 40               |                                                         |                                                         |                                                                                      |                                      |
| <u>Sottofattori</u>                                                                       | <u>Punti Attribuibili</u>                               | <u>Graduazione</u>                                      | <u>Valore</u>                                                                        | <u>Punti Attribuiti</u>              |
| B1-Complessità nella gestione tecnico-organizzativa correlata alle funzioni di competenza | da 3 a 10 punti max                                     | Basso<br>Medio<br>Alto<br>Elevato                       | 3 punti<br>Fino a 5 punti<br>Fino a 7 punti<br>Fino a 10 punti                       | B1. _____                            |
| B2-Rilevanza e impegno professionale richiesti per la specificità della P.O.              | <u>Punti Attribuibili</u><br>da 4 a 15 punti max        | <u>Graduazione</u><br>Basso<br>Medio<br>Alto<br>Elevato | <u>Valore</u><br>4 punti<br>Fino a 7 punti<br>Fino a 10 punti<br>Fino a 15 punti     | <u>Punti Attribuiti</u><br>B2. _____ |
| B3-Livello di Responsabilità                                                              | <u>Punti Attribuibili</u><br>da 4 a 15 punti max        | <u>Graduazione</u><br>Basso<br>Medio<br>Alto<br>Elevato | <u>Valore</u><br>4 punti<br>Fino a 7 punti<br>Fino a 10 punti<br>Fino a 15 punti     | <u>Punti Attribuiti</u><br>B3. _____ |
| FATTORE C - "RILEVANZA E PRIORITÀ STRATEGICA" - Punteggio da 15 a 50                      |                                                         |                                                         |                                                                                      |                                      |
| <u>Sottofattore</u>                                                                       | <u>Punti Attribuibili</u>                               | <u>Graduazione</u>                                      | <u>Valore</u>                                                                        | <u>Punti Attribuiti</u>              |
| C1-Strategicità della Posizione Organizzativa                                             | da 15 a 50 punti max                                    | Medio<br>Medio/Alto<br>Alto<br>Elevato<br>Determinante  | 15 punti<br>Fino a 20 punti<br>Fino a 25 punti<br>Fino a 35 punti<br>Fino a 50 punti | C1. _____                            |
| Totale punti                                                                              |                                                         |                                                         |                                                                                      | _____                                |
| Retribuzione di Posizione                                                                 |                                                         |                                                         |                                                                                      | € _____                              |
| Note: _____                                                                               |                                                         |                                                         |                                                                                      |                                      |

Data \_\_\_\_\_

Il Sindaco

\_\_\_\_\_