



# COMUNE DI EMPOLI

CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE

## REGOLAMENTO RELATIVO AGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(approvato con D.G. 203 del 20/11/2024)



## **Indice**

### **TITOLO I – FINALITA', TIPOLOGIE DI INCARICO E COMPETENZE**

**Articolo 1** – La finalità

**Articolo 1** – Decorrenza

**Articolo 2** – Tipologie di incarico

**Articolo 3** – Requisiti generali e competenze per l'accesso

### **TITOLO II – ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Articolo 4** – Assetto organizzativo

**Articolo 5** – Durata e revoca degli incarichi

**Articolo 6** – Utilizzo del personale a tempo parziale tra più Enti

**Articolo 7** – Incarichi ad interim

### **TITOLO III – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

**Articolo 8** – Procedura di selezione e conferimento

### **TITOLO IV – GRADUAZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Articolo 9** - Metodologia di pesatura della posizione di Elevata Qualificazione

**Articolo 10** - Trattamento economico accessorio

**Articolo 11** – Soggetti

### **TITOLO V – VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

**Articolo 12** – Verifica annuale dei risultati e criteri di valutazione delle prestazioni

**Allegato 1**– Scheda per la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione



## **TITOLO I - FINALITÀ, TIPOLOGIE DI INCARICO E COMPETENZE**

### **Articolo 1 - Finalità**

Il presente regolamento è volto a disciplinare i criteri e le modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché la relativa disciplina per la graduazione della retribuzione di posizione e quella di risultato, ai sensi del Capo II del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019-2021 firmato il 16/11/2022.

### **Articolo 2 – Decorrenza**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla medesima data, per i quali risulta disapplicata la disciplina prevista dal precedente regolamento approvato con D.G. 211/2018.

In ogni caso, è fatta salva la nomina degli attuali incaricati di Elevata Qualificazione con le relative scadenze, nonché la relativa pesatura delle posizioni.

### **Articolo 2 - Tipologie di incarico**

L'istituto degli incarichi di Elevata Qualificazione costituisce uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente.

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti lo svolgimento di funzioni/attività di particolare responsabilità, riconducibili ad una delle tipologie indicate dall'art. 16 del CCNL 16/11/2022:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) posizione di responsabilità 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.

### **Articolo 3 – Requisiti generali e competenze per l'accesso**

Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti con contratto a tempo pieno dell'area dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" in servizio presso l'Ente.

Tali posizioni richiedono l'assunzione di responsabilità amministrative e di risultato relative a funzioni organizzative/specialistiche affidate o delegate, che implicino anche la firma del provvedimento finale, nonché conoscenze altamente specialistiche, attitudine al lavoro in autonomia accompagnata da un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, oltre allo svolgimento di attività di coordinamento e funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, incluse attività progettuali, di programmazione e di ricerca.

In particolare, competono all'incaricato di Elevata Qualificazione:



- competenze gestionali di base, quali
  - a) organizzazione del servizio e/o degli uffici affidati, di concerto con il dirigente;
  - b) raggiungimento degli obiettivi e realizzazione dei programmi attribuiti, di concerto con il dirigente;
  - c) gestione delle risorse economiche assegnate, compresa la sottoscrizione degli atti di liquidazione relativi agli impegni assunti con atto dirigenziale, nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale, di concerto con il dirigente;
  - d) responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidato, fatta salva diversa disposizione dirigenziale.
- competenze dirigenziali delegate dal dirigente, che dovranno essere oggetto di quantificazione e specificazione esplicita, quali
  - a) adozione di atti di accertamento e impegno di spesa e relative liquidazioni;
  - b) adozione di atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate;
  - c) adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e conoscenza;
  - d) rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
  - e) presidenza di commissioni di gara e di concorso
  - f) stipulazione dei contratti;
  - g) parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
  - h) altre competenze delegate dal dirigente con esclusione di quelle non delegabili di cui all'art. 25 comma 11 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

## **TITOLO II – ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Articolo 4 - Assetto organizzativo**

Ai fini dell'individuazione delle posizioni da istituire presso ciascun settore, il dirigente tiene conto dell'assetto organizzativo dell'Ente, nonché della macrostruttura e della complessità degli specifici ambiti di intervento, rientrando il provvedimento di istituzione delle suddette posizioni all'interno degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Per il conferimento dell'incarico in oggetto, il dirigente tiene conto altresì delle funzioni e delle attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale nonché della esperienza acquisita dal personale stesso.

Il dirigente competente individua le situazioni organizzative che per le loro caratteristiche possono comporre l'area delle Elevate Qualificazioni, delineandone contenuti, assetto strutturale, responsabilità, livello strategico e tutto quello che attiene alla definizione dei contenuti specifici di ogni posizione. L'insieme delle posizioni così individuate costituisce l'area delle Elevate Qualificazioni.



La proposta di istituzione delle U.O.C. di ciascun dirigente viene sottoposta alla preventiva valutazione del Segretario Generale, circa la compatibilità della richiesta avanzata con la disponibilità economica e lo stanziamento di bilancio, quale momento di raccordo ai fini di una corretta pesatura delle diverse U.O.C.

Soltanto successivamente, la proposta viene trasmessa dal Segretario Generale per l'approvazione da parte della Giunta Comunale, nonché al Nucleo di Valutazione ai fini della pesatura delle posizioni di Elevata Qualificazione istituite.

#### **Articolo 5 - Durata e revoca degli incarichi**

L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato dal dirigente dell'area di riferimento, con provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri stabiliti dal presente regolamento, per una durata massima di 3 anni, come stabilito dall'art. 18 CCNL 16/11/2022, fatta salva la scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, rispetto alla quale l'incarico è prorogato di diritto per ulteriori 6 mesi, al fine esclusivo di assicurare la continuità amministrativa. In ogni caso, l'incarico può essere rinnovato con le medesime formalità.

L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua durata naturale in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro tra l'Ente ed il dipendente (mobilità, dimissioni, pensionamento...).

Gli incarichi possono altresì essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi della macro-struttura, ovvero a seguito di valutazione negativa della performance organizzativa ed individuale. La revoca comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 CCNL 16/11/2022 ed il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

#### **Articolo 6 – Utilizzo del personale a tempo parziale tra più Enti**

Ai sensi del co. 5 dell'art. 19 e del co. 5 dell'art. 23 CCNL 16/11/2022, nelle ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione a personale utilizzato a tempo parziale tra più Enti o presso servizi in convenzione, compreso il caso di utilizzo a tempo parziale presso una Unione di Comuni, i soggetti possono prevedere la corresponsione, con oneri a proprio carico, di una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita di un importo non superiore al 30% della stessa, da ripartirsi secondo la disciplina della Convenzione.

#### **Articolo 7 – Incarichi ad interim**

Al lavoratore già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim, legando la percentuale di incremento maggiore al 15% all'entità della posizione di Elevata Qualificazione rispetto alla quale si acquisisce l'interim.

A titolo esemplificativo, dato un incarico di Elevata Qualificazione da ricoprire ad interim con posizione pari ad € 10.000, tenuto conto di una retribuzione di posizione massima pari ad €



18.000 e della differenza di incremento massima pari al 10%, l'incremento spettante viene calcolato in base alla seguente proporzione:

$$18.000 : 10 = 10.000 : x$$

Pertanto  $x$  sarà l'incremento che si aggiunge al 15% nella determinazione dell'ulteriore importo da attribuire in caso di conferimento di incarico ad interim relativo ad altra posizione.

### **TITOLO III - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

#### **Articolo 8 - Procedura di selezione e conferimento**

Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo interno, finalizzato ad acquisire le candidature ed i curricula professionali dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per 10 giorni e da trasmettere ai dipendenti in servizio presso l'Ente con diffusione a mezzo di posta elettronica.

L'avviso può prevedere specifici requisiti per l'accesso, definiti e motivati dal dirigente in sede di predisposizione del bando, ovvero può essere previsto l'approfondimento degli aspetti motivazionali attraverso un colloquio. I requisiti dovranno essere dichiarati dal dipendente in sede di presentazione della domanda di partecipazione e dovranno essere posseduti alla data di scadenza del suddetto avviso.

Con il supporto dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, il dirigente valuterà i curricula e le domande dei candidati in considerazione dei titoli e requisiti culturali posseduti, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e delle capacità organizzative e professionali, nonché delle esperienze maturate. Sulla base di tali valutazioni, il dirigente individua la persona più idonea per copertura dell'incarico.

In caso di procedura deserta, ovvero di assenza di domande per una o più posizioni di Elevata Qualificazione, il dirigente provvede direttamente, con proprio motivato provvedimento, all'individuazione del dipendente da incaricare.

Gli incarichi vengono conferiti con decreto dirigenziale, quale atto di organizzazione assunto con i poteri del datore di lavoro, che identifica nello specifico:

- le attività attribuite alla funzione;
- le eventuali deleghe conferite dal dirigente;
- i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico.

L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte dei dipendenti circa l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da ricoprire. Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio di corruzione favorisce il passaggio delle competenze. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa, nonché la funzionalità degli uffici.

### **TITOLO IV - GRADUAZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Articolo 9 - Metodologia di pesatura della posizione di Elevata Qualificazione**

Il presente Titolo descrive il metodo per la pesatura e graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione dell'Ente.



La graduazione delle suddette posizioni è effettuata dal dirigente, in coerenza con il procedimento di cui all'art. 4 del presente Regolamento, utilizzando criteri predeterminati di cui alla metodologia allegata (**allegato n. 1**), ed è finalizzata a graduare le posizioni di Elevata Qualificazione sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili.

La pesatura effettuata dal dirigente è successivamente validata dal Nucleo di Valutazione. La graduazione determina la relativa retribuzione di posizione su base annua da corrispondersi per tredici mensilità.

La graduazione delle Elevate Qualificazioni va intesa come uno strumento relativamente dinamico e passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'Ente o nei parametri che hanno determinato l'assegnazione del singolo punteggio. A tal fine, prima di procedere al rinnovo dell'attribuzione degli incarichi, il Nucleo di Valutazione verifica la rilevanza delle modifiche eventualmente intervenute ed aggiorna la pesatura.

#### **Articolo 10 - Trattamento economico accessorio**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è costituito 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, fatte salve le disposizioni previste dal co. 1 dell'art. 20 CCNL 16/11/2022 circa gli ulteriori elementi accessori erogabili in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

L'importo della retribuzione di posizione, fatte salve le risorse assegnate a tale titolo, può variare da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 lordi, corrisposto per tredici mensilità ed è finanziato attraverso l'acquisizione di risorse dal Fondo Risorse Decentrate, fatte salve le diverse disposizioni normative.

Per la retribuzione di risultato di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione è di norma stabilita una quota annuale pari al 15% della retribuzione complessiva di ciascun incarico. È fatta salva l'attribuzione di budget per la valutazione di risultato differenziati fra le specifiche posizioni di Elevata Qualificazione, sulla base di criteri contrattati con le parti sindacali, e nel limite massimo del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, ai sensi del co. 4 dell'art. 17 e co. 3 dell'art. 79 CCNL 16/11/2022.

#### **Articolo 11 – Soggetti**

Ai fini del presente regolamento, i soggetti coinvolti nelle procedure relative al processo decisionale circa la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione nonché alla valutazione del risultato finale, sono i seguenti:

- il dirigente competente in relazione al settore/area di assegnazione dell'incarico, al quale spetta la proposta per l'individuazione delle funzioni e delle attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali nonché delle attitudini e capacità professionali da possedere e sulla base dei quali effettuare l'assegnazione dell'incarico;



- il Nucleo di Valutazione, il quale collabora con il dirigente di riferimento nel procedimento di valutazione e pesatura della posizione di Elevata Qualificazione istituita, ai fini della determinazione della graduazione per l'erogazione della retribuzione di risultato;
- la Giunta Comunale, alla quale spetta l'approvazione della proposta dirigenziale relativa all'istituzione e alla pesatura della posizione di Elevata Qualificazione, nonché l'attribuzione delle relative risorse necessarie ai dirigenti.

## **TITOLO V - VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

### **Articolo 12 - Verifica annuale dei risultati e criteri di valutazione delle prestazioni**

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui siano stati conferiti incarichi di Elevata Qualificazione, sono soggetti a valutazione annuale da parte del dirigente del settore presso il quale la posizione è collocata, secondo i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione vigente nell'Ente.

L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene eventualmente conto nell'affidamento di altri incarichi.

In caso di valutazione annuale non positiva rispetto agli obiettivi affidati, prima della formalizzazione definitiva di tale valutazione, ai sensi del comma 4 dell'art. 18 CCNL 16/11/2022, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito da organizzazione sindacale o persona di fiducia.



## ALLEGATO N. 1

**SCHEDA PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE  
di cui all'art 2 comma a) del Regolamento**

La pesatura delle posizioni avviene in riferimento alle seguenti CATEGORIE DI VALUTAZIONE, ciascuna sulla base dei seguenti CRITERI e relativi PUNTEGGI

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

▪ **1) CONOSCENZE E COMPETENZE- MAX 10 PUNTI**

| INDICATORE                                                                                                                                          | PUNTEGGIO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Sono richieste conoscenze tecnico professionali di base da formazione di livello secondario superiore e da elevate esperienze lavorative specifiche | 1         |
| Sono richieste conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario                                                              | 4         |
| Sono richieste elevate conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario e post universitario                                 | 7         |
| È richiesta un'alta professionalità anche in relazione ad ambiti innovativi, multidisciplinari e specialistici                                      | 10        |

▪ **2) RISORSE FINANZIARIE GESTITE – MAX 10 PUNTI**

| INDICATORE                 | PUNTEGGIO |
|----------------------------|-----------|
| fino a € 100.000           | 1         |
| da € 100.001 a € 500.000   | 2         |
| da € 500.001 a €1.000.000  | 5         |
| da € 1.000.001 a 3.000.000 | 8         |
| oltre € 3.000.000          | 10        |

▪ **3) PERSONALE GESTITO - MAX 10 PUNTI**

| INDICATORE           | PUNTEGGIO |
|----------------------|-----------|
| fini a 3 dipendenti  | 1         |
| da 4 a 7 dipendenti  | 4         |
| da 8 a 11 dipendenti | 7         |
| oltre 11 dipendenti  | 10        |

▪ **4) GRADO DI VARIABILITA' DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI - MAX 10 PUNTI**

| INDICATORE                                           | PUNTEGGIO |
|------------------------------------------------------|-----------|
| Prevalenza attività stabili e ripetitive             | 1         |
| Significativa presenza di attività non programmabili | 4         |
| Frequente presentarsi di problematiche nuove         | 7         |
| Quadro delle attività in continua evoluzione         | 10        |



▪ **5) PROBLEMATICITA' DEL CONTESTO IN CUI OPERA- MAX 10 PUNTI**

| INDICATORE                                        | PUNTEGGIO |
|---------------------------------------------------|-----------|
| Contesto caratterizzato da minima problematicità  | 1         |
| Contesto caratterizzato da normale problematicità | 4         |
| Contesto caratterizzato da elevata problematicità | 7         |
| Contesto caratterizzato da massima problematicità | 10        |

▪ **6) LIVELLO COMPLESSIVO DI RESPONSABILITA' GIURIDICA RISULTANTE DAL NUMERO/TIPOLOGIA DELLE COMPETENZE DIRIGENZIALI DELEGATE DI CUI ALL' ART. 3 COMMA 2 E DELLA MISURA SPECIFICA DI CIASCUNA DELEGA - MAX 50 PUNTI**

| INDICATORE                                        | PUNTEGGIO  |
|---------------------------------------------------|------------|
| livello complessivo di responsabilità basso       | Da 1 a 10  |
| livello complessivo di responsabilità medio-basso | Da 11 a 20 |
| livello complessivo di responsabilità medio-alto  | Da 21 a 30 |
| livello complessivo di responsabilità alto        | Da 31 a 40 |
| livello complessivo di responsabilità molto alto  | Da 41 a 50 |



## SCHEDA PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE di cui all'art 2 comma b) del Regolamento

La pesatura delle posizioni avviene in riferimento alle seguenti CATEGORIE DI VALUTAZIONE, ciascuna sulla base dei seguenti CRITERI e relativi PUNTEGGI

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

▪ **1) CONOSCENZE E COMPETENZE- MAX 30 PUNTI**

| INDICATORE                                                                                                                           | PUNTEGGIO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Sono richieste conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario e da elevate esperienze lavorative specifiche | 10        |
| Sono richieste elevate conoscenze tecnico professionali da formazione di livello universitario e post universitario                  | 20        |
| È richiesta un'alta professionalità anche in relazione ad ambiti innovativi, multidisciplinari e specialistici                       | 30        |

▪ **2) GRADO DI VARIABILITA' DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI - MAX 10 PUNTI**

| INDICATORE                                           | PUNTEGGIO |
|------------------------------------------------------|-----------|
| Prevalenza attività stabili e ripetitive             | 1         |
| Significativa presenza di attività non programmabili | 4         |
| Frequente presentarsi di problematiche nuove         | 7         |
| Quadro delle attività in continua evoluzione         | 10        |

▪ **3) PROBLEMATICITA' DEL CONTESTO IN CUI OPERA- MAX 10 PUNTI**

| INDICATORE                                        | PUNTEGGIO |
|---------------------------------------------------|-----------|
| Contesto caratterizzato da minima problematicità  | 1         |
| Contesto caratterizzato da normale problematicità | 4         |
| Contesto caratterizzato da elevata problematicità | 7         |
| Contesto caratterizzato da massima problematicità | 10        |

▪ **4) LIVELLO COMPLESSIVO DI RESPONSABILITA' GIURIDICA RISULTANTE DAL NUMERO/TIPOLOGIA DELLE COMPETENZE DIRIGENZIALI DELEGATE DI CUI ALL' ART. 3 COMMA 2 E DELLA MISURA SPECIFICA DI CIASCUNA DELEGA - MAX 50 PUNTI**

| INDICATORE                                        | PUNTEGGIO  |
|---------------------------------------------------|------------|
| livello complessivo di responsabilità basso       | Da 1 a 10  |
| livello complessivo di responsabilità medio-basso | Da 11 a 20 |
| livello complessivo di responsabilità medio-alto  | Da 21 a 30 |
| livello complessivo di responsabilità alto        | Da 31 a 40 |
| livello complessivo di responsabilità molto alto  | Da 41 a 50 |



### FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione di entrambe le tipologie di posizione organizzativa di cui all' art. 2 del Regolamento sarà determinata in base al punteggio ottenuto nel modo seguente:  
(punteggio minimo per la costituzione di una P.O. = 51 punti)

| PUNTEGGIO        | TIPOLOGIA<br>POSIZIONE ORGANIZZATIVA | IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE<br>DI POSIZIONE |
|------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|
| da 51 a 60 punti | A                                    | € 5.000                                    |
| da 61 a 70 punti | B                                    | € 7.650                                    |
| Da 71 a 80 punti | C                                    | € 10.000                                   |
| Oltre 80 punti   | D                                    | € 12.000                                   |