



## **Comune di Novoli**

(Provincia di Lecce)

# **Regolamento degli incarichi di ELEVATA QUALIFICAZIONE**

(approvato con deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_)

## Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (CCNL).

## Art. 2 Istituzione delle Elevate Qualificazioni

1. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) 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;
2. La Giunta Comunale individua il numero delle posizioni istituite nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
3. Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del medesimo CCNL.
4. Nell'Ente, la struttura apicale è costituita dal Settore a cui è preposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs. 267/00.

## Art. 3 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di EQ

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di EQ con proprio Decreto, tenendo conto dei seguenti criteri:
  - Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.
  - Requisiti culturali posseduti (titoli di studio; titoli di studio aggiuntivi rispetto ai titoli di studio previsti per l'accesso all'impiego, ritenuti utili per l'assolvimento degli obiettivi e dei programmi dell'amministrazione; possesso di abilitazione professionale inerente la mansione da svolgere; possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione con verifica di apprendimento finale).
  - Attitudine e capacità professionale e organizzativa (grado di competenza specialistico- professionale rispetto alle funzioni da svolgere; capacità relazionale con gli altri Responsabili di servizio, con i colleghi/collaboratori, con la cittadinanza; capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne).
  - Esperienza acquisita.
2. Può ricoprire l'incarico di cui trattasi il solo personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Tuttavia, nei casi in cui, pur essendo in servizio personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non sia possibile attribuire allo stesso un incarico *ad interim* di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, per garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'Area degli Istruttori, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà può essere esercitata una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente dell'Area degli Istruttori cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i

presupposti, ai compensi aggiuntivi di cui all'art. 20 del CCNL 26.11.2022, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14 settembre 2000.

3. Il provvedimento di nomina indica il nominativo dell'incaricato per la sostituzione del Responsabile in caso di assenza o impedimento temporanei.
4. Il lavoratore, in presenza di un atto di conferimento di EQ, non può rifiutarla o rinunciarvi in quanto esercizio del potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro, in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento (art. 52 del D. Lgs 165/2001). E' tuttavia rimessa alla valutazione del Sindaco la sostituzione dell'interessato, avuto riguardo alle motivazioni addotte a sostegno della rinuncia o del rifiuto.
5. Gli incarichi di EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a tre anni e sono rinnovabili. L'eventuale mancato rinnovo non necessita di motivazione.
6. Nell'attribuire o confermare le funzioni di responsabile di EQ si tiene conto, in particolare, dei seguenti criteri generali:
  - a) attitudine dimostrata nella proposizione ed attivazione di semplificazioni procedurali ed operative volte ad ottimizzare la gestione in rapporto alle risorse umane, reali e finanziarie disponibili;
  - b) capacità di saper direttamente curare, con le opportune differenziazioni, la formazione e la consapevolezza giuridica e tecnica del personale affidato alla propria direzione, provvedendo alla progressiva e complessiva crescita professionale;
  - c) capacità di saper concorrere al conseguimento degli obiettivi dati dagli organi di governo del Comune, salvaguardando la dimensione della qualità dell'ambiente di lavoro, in rapporto alla quantità e competenza professionale delle risorse disponibili ed alla loro concreta utilizzazione.
7. L'incarico può essere conferito al personale dipendente inquadrato nell'Area de Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) insussistenza di condizioni ostative previste dal PIAO, sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
  - b) non aver subito sanzioni disciplinari gravi negli ultimi 2 anni (superiori alla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni);
  - c) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.lgs. n.39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..
8. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi in attuazione delle previsioni della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.
9. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui al presente regolamento.
10. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di EQ dovranno sottoscrivere la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del Comune, nella sezione Amministrazione trasparente.

|                               |
|-------------------------------|
| Art. 4 Revoca degli incarichi |
|-------------------------------|

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con provvedimento motivato dal Sindaco nelle seguenti ipotesi:
  - a. modifica della struttura per esigenze organizzative, funzionali alle priorità dei programmi degli organi di governo che incida sul numero delle posizioni o che ne modifichi radicalmente le attribuzioni;
  - b. inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta Comunale e dall'Assessore di riferimento;
  - c. valutazione non positiva della prestazione lavorativa del responsabile secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente, della retribuzione di posizione e di risultato ed il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

## Art. 5 Competenze dell'incaricato di Elevata Qualificazione

1. Competono all'incaricato di EQ:
  - a. l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
  - b. il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
  - c. la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
  - d. l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
  - e. l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
  - f. gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
  - g. la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
  - h. il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della Elevata qualificazione;
  - i. il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale
  - j. gli atti di valutazione del personale assegnato;
  - k. la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;
  - l. tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3 del TUEL;
  - m. il popolamento delle sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, limitatamente al settore di propria competenza;
  - n. la mappatura dei processi ed il relativo monitoraggio secondo le prescrizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

## Art. 6 Trattamento economico

Il trattamento economico accessorio del personale titolare incarichi di EQ è composto da:

- retribuzione di posizione
  - retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
  3. Nel caso di incarichi di Elevata Qualificazione conferiti a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova applicazione il principio del riproporzionamento dell'indennità di posizione in relazione alla durata della prestazione lavorativa.
  4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di Elevata qualificazione, a personale utilizzato a tempo parziale in convenzione ai sensi dell'art.23 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto previsto dall'art. 23, comma 5, del CCNL: ogni ente procede in modo autonomo secondo il proprio sistema di pesatura, dando corso al riproporzionamento dell'indennità di posizione in relazione alla durata dell'impegno richiesto. Inoltre, l'Ente che dà corso alla utilizzazione del personale in convenzione può disporre la maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della stessa. Qualora l'importo della maggiorazione, nella misura massima del 30%, dovesse fare carico sul fondo di cui all'art.79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), lo stesso è soggetto a contrattazione ai sensi dell'art. 72, comma 2, lett. u) del CCNL 2022.
  5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di EQ sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, secondo le indicazioni dei Contratti Collettivi.
  6. Ai titolari di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori e i compensi aggiuntivi espressamente previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022,

sussistendone le condizioni.

Art 7 Retribuzione di posizione. Criteri di graduazione e calcolo

1. La graduazione della EQ mira a definire il grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione e deve, quindi, essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.
2. La graduazione è determinata sulla base di parametri, variabili ed indicatori con una scala di valori e secondo le modalità riportate nella scheda "Allegato A" al presente regolamento e precisamente:
  - a) professionalità (incidenza del 15%): da graduare in base al grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati;
  - b) complessità organizzativa (incidenza del 40%): si tiene conto del numero di dipendenti e degli uffici gestiti dalla EQ, del sistema normativo di riferimento, della complessità dell'attività svolta e dei destinatari delle attività della posizione (interni o esterni);
  - c) responsabilità (incidenza del 30%): da graduare tenendo conto del valore globale entrata/spesa gestita, del grado di autonomia decisionale, della responsabilità giuridica connessa alle funzioni svolte;
  - d) strategicità (incidenza del 15%): da valutare in relazione all'importanza della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel Piano della Performance/PEG (PIAO).
3. In relazione al punteggio conseguito la posizione è collocata in una delle fasce di retribuzione dalla 1 alla 11 di cui alle tabelle allegate al presente regolamento, all'interno del *range* tra il valore minimo e massimo previsti.
4. La graduazione delle posizioni organizzative è di competenza del Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Ente, coadiuvato dal Segretario Generale, i quali propongono al Sindaco l'adozione del relativo atto.
5. La pesatura resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative suscettibili di incidere sui parametri indicati. Il solo parametro della strategicità, strettamente legato ai programmi previsti nel DUP e nel Piano Performance dell'Ente/PEG (PIAO), può essere oggetto di revisione in relazione alle previsioni di tali strumenti di programmazione, in misura comunque non inferiore al valore di punti 7.
6. Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore a tre mesi ad esclusione del periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità, o in caso di vacanza del posto in pianta organica, il titolare di EQ può essere sostituito con altro dipendente, con atto del Sindaco e con le modalità di cui ai precedenti articoli. Per il periodo della sostituzione al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione. Tale compenso, viene corrisposto al sostituto nella misura spettante in funzione della categoria d'appartenenza dello stesso. Per assenze o impedimenti del titolare di EQ, per periodi inferiori a tre mesi, si procede secondo quanto eventualmente indicato nel decreto sindacale di nomina in merito alla sostituzione del titolare assente ovvero al conferimento di un incarico *ad interim* ad altro incaricato di EQ.

Art. 8 Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili incaricati di EQ, non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.
2. Per il finanziamento della retribuzione di risultato, viene stabilita una quota del 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di EQ previste dall'ordinamento dell'Ente.
3. La retribuzione verrà riparametrata per i lavoratori utilizzati a tempo parziale, incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nelle funzioni e servizi e associati.
4. In sede di contrattazione decentrata, verrà adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli

incentivi di legge previsti dal contratto (art. 20, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge.

5. Qualora ad un titolare di EQ sia conferito l'*interim* per un'altra EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim* secondo la seguente graduazione, legata al punteggio conseguito (in sede di valutazione annuale):
  1. da 85 a 100: ulteriore importo 25%
  2. da 75 a 84: 20%
  3. da 60 a 74: 15%
  4. inferiore a 60: =0%L'importo così attribuito è rapportato alla durata dell'*interim*.

|   |
|---|
| Art. 9 Clausola di salvaguardia finanziaria |
|---|

1. E' nella facoltà della Giunta Comunale rideterminare, annualmente, in occasione della predisposizione del bilancio di previsione, il valore massimo per l'attribuzione dell'indennità di posizione, in relazione alle concrete disponibilità finanziarie, salvaguardando il minimo stabilito dal CCNL 21.05.2022.
2. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determinasse il superamento del tetto del fondo delle posizioni organizzative imposto da specifiche disposizioni di legge (art. 23, comma 2, D.Lgs. 25.05.2017 n.75) o il superamento di specifici limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, come attestato dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari – Risorse Umane, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.
3. In caso di conferimento di un incarico di EQ *ad interim*, a titolare di altro incarico, o a dipendente in regime di part – time, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante o in regime di part – time è ridistribuito proporzionalmente tra gli altri incaricati di EQ la cui retribuzione di posizione sia stata diminuita in applicazione del precedente comma 2.
4. Competente ad operare tali compensazioni ed a monitorare il rispetto degli anzidetti limiti di legge è il Responsabile del Settore Servizi Finanziari.

|   |
|---|
| Art. 10 Disposizioni transitorie - Norme finali |
|---|

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della deliberazione di approvazione.
2. Il presente regolamento è pubblicato per giorni 30 all'Albo Pretorio on line del Comune e in modo permanente nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Atti Generali".

ALLEGATO A – Criteri Generali di graduazione delle ELEVATE QUALIFICAZIONI

|  |   |           |   |           | Settore I                          |   | Settore II                   |   | Settore III  |   | Settore IV     |   |  |
|--|---|-----------|---|-----------|------------------------------------|---|------------------------------|---|--------------|---|----------------|---|--|
|  |   |           |   |           | AFF. GENERALI E SERV. ALLA PERSONA |   | SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI |   | AREA TECNICA |   | POLIZIA LOCALE |   |  |
| Parametri  | Variabili   | Classe    | Indicatori  | Punteggio | P                                  | V | P                            | V | P            | V | P              | V |  |
| PROFESSIONALITÀ RICHIESTA  | Grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati   | 15%       | Ordinario   | 5         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Elevato   | 10        |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Funzioni di vice Segretario                           | 15        |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| COMPLESSITÀ DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA GESTITA                  | N. dipendenti (esclusa la P.O.)   | 40%       | Da 1 a 2  | 4         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Da 3 a 4  | 6         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Oltre 4   | 8         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  | N. uffici   |           | 1   | 0         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | 2   | 4         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Oltre 2   | 8         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  | Sistema normativo di riferimento  |           | Turbolento  | 0         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Parzialmente turbolento                               | 4         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Turbolento  | 8         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  | Complessità attività  |           | Atti ripetitivi                                       | 4         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Atti parzialmente ripetitivi                          | 6         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Atti non ripetitivi                                   | 8         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| Destinatari delle attività della posizione                         | Prevalentemente interni   | 4         |   |           |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  | Sia interni che esterni   | 6         |   |           |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  | Prevalentemente esterni   | 8         |   |           |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| RESPONSABILITÀ   | Valore globale ENTRATA/SPESA gestita  | 30%       | Fino a € 500.000,00                                   | 2         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Da € 500.000,1 a € 1.000.000,00                       | 4         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Da € 1.000.000,1 a € 1.500.000,00                     | 6         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Da € 1.500.000,1 a € 2.000.000,00                     | 8         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Oltre € 2.000.000,00                                  | 10        |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  | Grado di autonomia decisionale  |           | Limitata  | 0         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Rilevante   | 5         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Più che rilevante                                     | 10        |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  | Responsabilità giuridica  |           | Ordinaria, civile, contabile, amministrativa e penale | 0         |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| Più che ordinaria, civile, contabile, amministrativa e penale      |   | Fino a 5  |   |           |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| Elevata responsabilità, civile, contabile, amministrativa e penale |   | Da 6 a 10 |   |           |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| Strategicità della posizione                                       | Da valutare in relazione all'importanza della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel DUP e nel Piano delle performance/PIAO | 15%       | Rilevante   | Fino a 7  |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
|  |   |           | Più che rilevante                                     | Da 8 a 15 |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO  |   |           |   |           |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |
| VALORE ECONOMICO POSIZIONE   |   |           |   |           |                                    |   |                              |   |              |   |                |   |  |



**FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI**  
**Personale dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (Ex cat. D)**  
**In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce**

| FASCIA | PUNTI       | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|--------|-------------|---------------------------|
| 1      | fino a 50   | € 8.000,00                |
| 2      | da 51 a 55  | € 9.000,00                |
| 3      | da 56 a 60  | € 10.000,00               |
| 4      | da 61 a 65  | € 11.000,00               |
| 5      | da 66 a 70  | € 12.000,00               |
| 6      | da 71 a 75  | € 13.000,00               |
| 7      | da 76 a 80  | € 14.000,00               |
| 8      | da 81 a 85  | € 15.000,00               |
| 9      | da 86 a 90  | € 16.000,00               |
| 10     | da 91 a 95  | € 17.000,00               |
| 12     | da 96 a 100 | € 18.000,00               |

Personale dell'Area degli istruttori (Ex cat. C)  
**In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce**

| FASCIA | PUNTI       | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|--------|-------------|---------------------------|
| 1      | fino a 45   | € 3.000,00                |
| 2      | da 46 a 50  | € 3.600,00                |
| 3      | da 51 a 55  | € 4.200,00                |
| 4      | da 56 a 60  | € 4.800,00                |
| 5      | da 61 a 65  | € 5.400,00                |
| 6      | da 66 a 70  | € 6.000,00                |
| 7      | da 71 a 75  | € 6.600,00                |
| 8      | da 76 a 80  | € 7.200,00                |
| 9      | da 81 a 85  | € 7.800,00                |
| 10     | da 86 a 90  | € 8.400,00                |
| 11     | da 91 a 100 | € 9.500,00                |