



Città di Amalfi

Comune di Amalfi
Segretario Comunale

Allegato "A"

Regolamento per l'applicazione degli istituti contrattuali relativi alle posizioni organizzative

approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 9 del 04.03.2015.

INDICE

Art. 1 - Criteri per l'istituzione e attribuzione delle indennità di posizione agli incaricati di posizione organizzativa.

Art. 2 - Criteri per il conferimento degli incarichi.

Art. 3 - Criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato.

Scheda per la pesatura delle posizione organizzativa.

Scheda di valutazione dei risultati gestionali dei responsabili.

**ART. 1 - CRITERI PER L'ISTITUZIONE E PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA'
DI POSIZIONE AGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. La Giunta annualmente determina le risorse con cui finanziare le indennità di posizione, con riferimento all'organigramma ai sensi dell'art. 10 del CCNL del 31/3/1999 e dell'art. 14, co. 5 del CCNL 22.1.2004;
2. La Giunta, su proposta del Nucleo di Valutazione, provvede alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative. Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri:
 - a) **Complessità direzionale (max punti 40)**, con i seguenti parametri da valutare nel range indicato a fianco di ciascuno:
 - 1) Complessità tecnico – operativa dell'attività, da 0 a 20 punti;
 - 2) Relazioni interne, da 0 a 10 punti;
 - 3) Relazioni esterne, da 0 a 10 punti.
 - b) **Responsabilità (max punti 30)**, con i seguenti parametri da valutare nel range 0 - 10 ciascuno:
 - 1) Responsabilità giuridica;
 - 2) Responsabilità organizzativa;
 - 3) Responsabilità economica.
 - c) **Strategicità dell'attività rispetto al programma di mandato (max punti 30)**, per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare nel range 0 – 30.
3. Per la graduazione delle strutture rilevate e la determinazione dell'indennità di posizione si procede come segue. Si procede all'attribuzione dei punti per ogni singola P.O. in riferimento ai pesi così come descritti al punto precedente. Successivamente si suddivide il plafond per la somma dei punti attribuiti a tutte le P.O., quindi si moltiplica tale importo per il peso riconosciuto ad ogni singola P.O. L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità.
4. La valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegata che viene effettuata annualmente all'interno dei limiti minimo e massimo relativi all'indennità di posizione definiti contrattualmente, rispettivamente, in € 5.164,57 e € 12.911,27.
5. Nel caso si debbano pesare posizioni organizzative in associazione con altri enti il peso della posizione viene aumentato del 23%, fermo restando che il limite massimo per l'indennità di posizione attribuibile in tal caso risulta pari ad € 16.000.

ART. 2 - CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sulle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco sentita la Giunta a dipendenti appartenenti alla categoria D. Per gli incarichi di durata inferiore all'anno le indennità sono rapportate a mese ed al dipendente, per i periodi nei quali non è stato conferito l'incarico, spetterà la liquidazione del salario accessorio, secondo le modalità stabilite dalla normativa contrattuale e dagli accordi decentrati.
2. Nella scelta per l'affidamento degli incarichi il Sindaco seguirà i criteri della competenza professionale, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dei risultati conseguiti anche in precedenti incarichi.
3. Gli incarichi possono essere revocati, sentito il parere della Giunta e del Nucleo di Valutazione, nei seguenti casi:
 - a) in caso di risultati negativi, accertati anche in corso d'anno dal Nucleo di Valutazione;
 - b) in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione della struttura per la quale è

stata conferita la posizione organizzativa o riduzione di peso nei diversi fattori utilizzati per la valutazione della posizione organizzativa.

4. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco.
5. Prima dell'adozione del provvedimento di revoca il Sindaco, sulla base dei referti di gestione, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti e gli assegna 20 giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali adotta l'atto finale del procedimento.

ART. 3 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

1. All'indennità di posizione si aggiunge l'indennità di risultato, nei limiti fissati dal contratto nazionale di lavoro. Annualmente la giunta determina le percentuali entro i limiti del 10% e del 25% della indennità di posizione, previsti dall'art.10 del CCNL del 1999 e conseguentemente le risorse destinate a finanziare la retribuzione di risultato di cui sono destinatari i titolari di p.o. Tale indennità si eroga in un'unica soluzione, su proposta del Nucleo di Valutazione, sulla base dei seguenti criteri descritti nella scheda allegata:
 - a) **Risultati**, da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG o in altri strumenti programmatici per percentuali superiori al 40%, graduate in sei fasce da 0 a 70 punti;
 - b) **Comportamento manageriale**, articolato in cinque parametri, meglio specificati nella scheda allegata, ciascuno da valutare nel range 1-6 per un totale di 30 punti complessivi.
2. Entro e non oltre il 30 gennaio di ogni anno vanno rimesse le relazioni a cura dei responsabili e le valutazioni si eseguono entro nel mese di febbraio dell'anno successivo, osservando la seguente procedura:
 - a) il Nucleo di Valutazione acquisisce le relazioni delle P.O. e dopo un eventuale colloquio con gli stessi ed aver sentito la Giunta in merito alla parte comportamentale della valutazione di cui alla lett. b del comma 1, compila, a titolo di proposta, le schede di valutazione utilizzando il fac-simile allegato B;
 - b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun responsabile di struttura interessato, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
 - c) Il Sindaco, sentita la Giunta, adotta il provvedimento finale e lo comunica al Servizio Personale;
 - d) il Servizio Personale definisce gli importi individuali dell'indennità di risultato e li liquida.
3. Il punteggio della scheda è suddiviso nelle seguenti fasce, cui corrisponde una determinata percentuale dell'indennità di risultato. Per valutazioni inferiori a 50 punti non si eroga l'indennità di risultato; da 50 a 60 punti si eroga il 60% dell'indennità; da 61 a 80 punti si eroga l'80% dell'indennità; da 81 a 90 punti si eroga il 90% dell'indennità; da 91 a 100 punti si eroga il 100% dell'indennità.
4. L'importo corrispondente al punteggio ottenuto viene percentualizzato in relazione all'effettiva presenza. Non si detraggono tuttavia le assenze per ferie, recuperi di ore fatte in più, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6 della legge 104/92.
5. Le economie realizzate nell'applicazione della procedura per l'erogazione delle indennità di risultato costituiscono economie di bilancio.

SCHEDA PER LA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO

UFFICIO:

.....

1

COMPLESSITA' DIREZIONALI

Punteggio massimo disponibile = punti 40

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<p>1.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELLA ATTIVITA'</p> <p>Da valutare in relazione al grado di disomogeneità (es. settori che comprendono servizi/uffici tra loro diversi), di variabilità (materie assoggettate a frequenti modifiche normative) ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività (settori di attività per i quali sussistono vincoli, es. patto di stabilità) nonché alla imprevedibilità delle attività da svolgere.</p>	da 0 a 20		
<p>1.2 RELAZIONI INTERNE</p> <p>Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi</p>	da 0 a 05		
<p>1.3 RELAZIONI ESTERNE</p> <p>Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi</p>	da 0 a 05		

2

RESPONSABILITA'

Punteggio massimo disponibile = punti 30

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA	da 0 a 15		

Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate e con riferimento ad atti a rilevanza esterna.			
2.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in base sia alle posizioni direttive coordinate, sia al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	da 0 a 10		
2.3 RESPONSABILITA' ECONOMICA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate ad esclusione delle risorse derivanti/inerenti la retribuzione del personale, mutui, tributi, trasferimenti erariali.	da 0 a 05		

3

STRATEGICITA' DELL'ATTIVITA' RISPETTO AL PROGRAMMA DI MANDATO
Punteggio massimo disponibile = punti 30

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 PORTAFOGLIO DELLE ATTIVITA' E DEI SERVIZI GESTITI in relazione agli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione:			
Quantità dei servizi gestiti;	da 0 a 10		
Rilevanza degli obiettivi;	da 0 a 10		
Livelli di qualità da raggiungere	da 0 a 10		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE (max 100)	
---	--

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

ANNO _____

COGNOME: NOME:.....
STRUTTURA:.....
...

SEZIONE 1: VALUTAZIONE DEI RISULTATI
Punteggio massimo disponibile = punti 70

PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO	NOTE
1.1 ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI			
1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati. Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della performance/ PEG: grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a ... La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	40% < 40% - 50% > 50% - 60% > 60% - 70% > 70% - 89% > 89%	0 14 28 42 56 70	

SEZIONE 2: VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
Punteggio massimo disponibile = punti 30

COMPORAMENTI	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO	NOTE
2.1 CAPACITA' DI GOVERNANCE ESTERNA E COMUNICAZIONE	Inadeguata Sufficiente Buona Ottima Eccellente	1,2 2,4 3,6 4,8 6	
2.2 CAPACITA' DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Inadeguata Sufficiente Buona Ottima Eccellente	1,2 2,4 3,6 4,8 6	
2.3 CAPACITA' ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE DEL PERSONALE	Inadeguata Sufficiente	1,2 2,4	

	Buona	3,6	
	Ottima	4,8	
	Eccellente	6	
2.4 CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	Inadeguata	1,2	
	Sufficiente	2,4	
	Buona	3,6	
	Ottima	4,8	
	Eccellente	6	
2.5 CAPACITA' DI INNOVAZIONE	Inadeguata	1,2	
	Sufficiente	2,4	
	Buona	3,6	
	Ottima	4,8	
	Eccellente	6	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		_____/100	

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

_____, _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PUNTEGGIO TOTALE (1 + 2) PROPOSTO DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE _____

Sono state presentate osservazioni o controdeduzioni dal Responsabile della Struttura:

SI

NO

Colloquio a seguito del ricorso svoltosi il _____

—

DECISIONE FINALE

Si conferma il PUNTEGGIO TOTALE (1 + 2) sopra riportato

IL SEGRETARIO

—

Si modifica il punteggio nel seguente _____ e si allega la nuova scheda con i punti corretti.

IL SEGRETARIO
