

SUB. 1



Città di Amalfi

Comune di Amalfi  
Segretario Comunale

Allegato "A"

REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. xx del xx.xx.2015.

SPC/CG/12  
Al N. xx

CSA ~~CSA~~

CISCFP

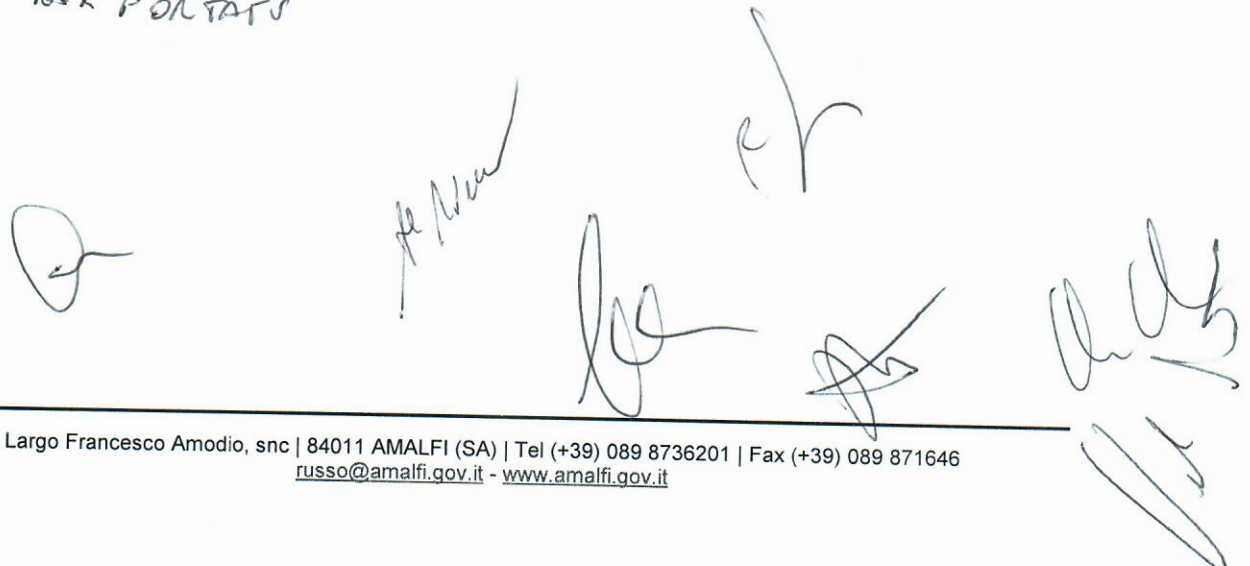
CCICFP

**INDICE**

- Art. 1** - Criteri per l'istituzione e attribuzione delle indennità di posizione agli incaricati di posizione organizzativa.
- Art. 2** - Criteri per il calcolo della retribuzione di posizione
- Art. 3** - Criteri per il conferimento degli incarichi.
- Art. 4** - Criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato.
- Scheda** per la pesatura delle posizioni organizzative.
- Scheda** di valutazione dei risultati gestionali dei responsabili.

ART. 3

2. I MOBILI IMPOSTI DI CONFERIMENTO P.O. NEL CORSO D'ANNO  
L'INCARICO, OUS NON PRESUNTO DIVERSAMENTE, ~~PER DURATA 2 ANNI~~  
AL 31.12 DELL'ANNO DI CONFERIMENTO ~~IL~~ SALVO PERIODO  
SONO ~~PER PORTATI~~





**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 finanziarie 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.

La Giunta approva su proposta del Nucleo di Valutazione.

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, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00, salvo quanto previsto dai commi seguenti.
5. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016/2018 negli enti privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze
6. professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
7. 2. Gli enti locali possono avvalersi della predetta particolare facoltà, per 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 della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
8. 3. Nel caso in cui sia conferito un incarico di posizione organizzativa ad un dipendente di categoria C



l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

## Art. 2

### Criteria per il calcolo della retribuzione di posizione

1. L'individuazione dell'importo da attribuire alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui alla tabelle "fasce per la retribuzione"
2. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O. Il Sindaco può discostarsi dalla proposta di determinazione dell'indennità di posizione organizzativa del Nucleo di Valutazione ma deve motivare congruamente le ragioni della propria scelta.

### ART. 3 - 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. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.
5. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco.
6. 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. 4 - 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 nella misura stabilita dall'art. 13 del CCNL 2016/2018 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.  
Entro e non oltre il 30 gennaio di ogni anno vanno rimesse le relazioni a cura dei responsabili e
2. Le valutazioni si eseguono entro nel mese di febbraio dell'anno successivo, osservando la seguente procedura:
- 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;
  - 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;
  - Il Sindaco, sentita la Giunta, adotta il provvedimento finale e lo comunica al Servizio Personale;
  - 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.

*Al Nucleo*  
*Le del*  
*Verde*

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 <u>al grado di disomogeneità</u> (es. settori che comprendono servizi/uffici tra loro diversi), <u>di variabilità</u> (materie assoggettate a frequenti modifiche normative) ed ai <u>vincoli di contesto in cui si svolge l'attività</u> (settori di attività per i quali sussistono vincoli, es. patto di stabilità) <u>nonché alla imprevedibilità delle attività da svolgere.</u></p>	da 0 a 30		
<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
<p>2.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA</p> <p>Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità</p>	da 0 a 15		





(civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate e con riferimento ad atti a rilevanza esterna.			
<b>2.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b> 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		
<b>2.3 RESPONSABILITA' ECONOMICA</b> 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
<b>3.1 PORTAFOGLIO DELLE ATTIVITA' E DEI SERVIZI GESTITI</b>			
Da valutare in relazione alla quantità dei servizi gestiti;	da 0 a 10		
agli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione;	da 0 a 10		
livelli qualità da raggiungere e alle eventuali gestioni associate.	da 0 a 10		

<b>PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE (max 100)</b>	
---	--

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
<b>1.1 ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI</b>			
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%	<b>0</b> <b>14</b> <b>28</b> <b>42</b> <b>56</b> <b>70</b>	

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

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





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

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  
\_\_\_\_\_



FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE  
CATEGORIA C  
PUNTEGGIO FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE

Da 60 a 63 punti	3.000,00
Da 64 a 67 punti	3.500,00
Da 68 a 70 punti	4.000,00
Da 71 a 73 punti	4.500,00
Da 74 a 76 punti	5.000,00
Da 77 a 80 punti	6.000,00
Da 81 a 83 punti	6.500,00
Da 84 a 86 punti	7.000,00
Da 87 a 89 punti	7.500,00
Da 90 a 92 punti	8.000,00
Da 93 a 95 punti	8.500,00
Da 96 a 98 punti	9.000,00
Da 99 a 100 punti	9.500,00

*Handwritten signatures and initials:*  
A. Russo  
D. Russo  
V. Russo





FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE  
CATEGORIA D  
PUNTEGGIO FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE

Da 60 a 62 punti	5.000,00
Da 63 a 65 punti	6.000,00
Da 66 a 68 punti	7.000,00
Da 69 a 70 punti	7.500,00
Da 71 a 72 punti	8.000,00
Da 73 a 75 punti	8.500,00
Da 76 a 78 punti	9.000,00
Da 79 a 80 punti	9.500,00
Da 81 a 82 punti	10.000,00
Da 83 a 85 punti	10.500,00
Da 86 a 88 punti	11.000,00
Da 88 a 90 punti	11.500,00
Da 91 a 92 punti	12.000,00
Da 93 a 95 punti	13.000,00
Da 96 a 98 punti	14.000,00
99 punti	15.000,00
100 punti	16.000,00

a

