

 <b>Comune di ANACAPRI</b>	<b>Numero</b> 80	<b>Data</b> 12/04/2019	
---	---------------------	---------------------------	--

## Deliberazione Giunta Com.le

---

**OGGETTO:**  
**APPROVAZIONE REGOLAMENTO IN MATERIA DI ISTITUZIONE E PESATURA  
DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

---

L'anno 2019 addì 12 del mese di Aprile alle ore 12.15 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta si è riunita con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
CERROTTA FRANCESCO	Sindaco	SI
MAZZARELLA PASQUALE	Vice Sindaco	SI
COPPOLA MASSIMO	Consigliere_Ass	SI
FARACE CATERINA	Consigliere_Ass	NO
Totale presenti: 3 /		Totale assenti: 1

Presiede l'adunanza il sig. CERROTTA FRANCESCO, nella sua qualità di Sindaco e partecipa il Segretario Comunale Dr. CAPUANO LORENZO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## **Il Sindaco**

**VISTO** il CCNL del personale comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018

**VISTO**, in particolare, l'art. 13 del CCNL 21/05/2018, che stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni di lavoro, cosiddette "posizioni organizzative", che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità complesse, caratterizzate da un livello di autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità di risultato, oppure aventi 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;

**VISTO**, altresì, l'art. 14 del CCNL medesimo, che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime finalità;

**DATO ATTO** che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale, gli enti devono tenere conto, rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere:

- della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisita;

**RILEVATO** che, l'art. 15 comma 2 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 per le categorie D, e da un minimo di Euro 3.000,00 ad un massimo di Euro 9.500,00 per le categorie C e B; gli importi sono annui lordi per tredici mensilità e ciascun ente deve stabilire la graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate/istituite;

**RILEVATO** che è necessario provvedere in merito, in quanto l'ente è tenuto ad approvare un sistema di graduazione delle posizioni in linea con le disposizioni contrattuali vigenti, tenuto conto che l'art. 13, comma 3 del CCNL 21/05/2018, prevede che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dall'art. 14 comma 1 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL ovvero al 20 maggio 2019;

**DATO ATTO** che il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi prevede che la struttura organizzativa dell'ente è articolata in Settori, con possibilità di individuare Servizi interni agli stessi;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale, assunta in data odierna, con la quale è stato definito l'assetto organizzativo ed individuate cinque aree delle posizioni organizzative;

**RITENUTO** che, ai sensi del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, spetta alla Giunta Comunale, determinare i criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, per il conferimento degli incarichi e della relativa valutazione periodica;

**RITENUTO** di dover provvedere in merito, al fine di adottare i criteri per il conferimento degli incarichi di PO di cui all'art. 14 del CCNL 21.05.2018, di quelli per la quantificazione della retribuzione di posizione, nonché di quelli per la determinazione della retribuzione di risultato da assegnare ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018;

**RILEVATO** che il Segretario comunale ha predisposto la bozza del "Regolamento in materia di istituzione e pesatura dell'Area delle Posizioni Organizzative", contenente detti criteri e che gli stessi sono stati sottoposti al Nucleo di valutazione e oggetto di confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art. 5, comma 3 lettere d) e), del CCNL 21/05/2018;

**VISTO** che il Regolamento in materia di istituzione e pesatura dell'Area delle Posizioni Organizzative si ritiene meritevole di approvazione e i criteri ivi contenuti sono oggettivi e condivisibili rispetto alle modalità di conferimento e graduazione delle posizioni organizzative, nonché coerenti con quelli generali contenuti nel CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;

**RILEVATO** che è stato acquisito il parere dell'Organismo/Nucleo di valutazione in data 03/04/2019;

**PRESO ATTO** che l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, stabilisce che le risorse del salario accessorio non devono superare quelle del 2016, vincolo che si applica non solo al fondo per la contrattazione decentrata, ma anche ai compensi per i titolari di posizione organizzativa;

**PRESO ATTO** altresì che l'articolo 11-bis, comma 2, del DL 135/2018, DL semplificazione, consente ai Comuni senza dirigenti di aumentare le risorse destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative diminuendo nella stessa misura le capacità assunzionali a tempo indeterminato, cioè quelle dell'anno e i resti del periodo precedente;

**VISTO** che attualmente è possibile utilizzare i resti del quinquennio precedente e che questo Ente dispone di un resto di capacità assunzionale dell'anno 2014 (cessazioni 2013) di Euro 23.977,79;

**VISTO** che il limite del fondo posizioni organizzative (anno 2016) ammonta ad Euro 80.696,39;

**VISTO** che occorre provvedere alla quantificazione dell'importo complessivamente messo a disposizione per gli incarichi di posizioni organizzativa relativamente al periodo considerato (triennio) che si propone pari ad Euro 95.000,00 annui, di cui Euro 76.000,00 per retribuzione di posizione, che verrà suddiviso tra le posizioni organizzative, e Euro 19.000,00 per retribuzione di risultato (pari al 25%);

**DI PRENDERE** atto che la maggiore spesa per la costituzione del fondo riduce di pari importo la capacità assunzionale derivante dai resti dell'anno 2014 (cessazioni 2013) e che, comunque, risulta rispettato il limite di spesa complessivo imposto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

**RILEVATO** che occorre procedere con urgenza in quanto gli incarichi già conferiti secondo le previgenti disposizioni proseguono o possono essere prorogati solo fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL, ovvero al 20 maggio 2019;

**VISTO** l'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

**propone**

1. di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare il “Regolamento in materia di istituzione e pesatura dell’Area delle Posizioni Organizzative”, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
3. Di quantificare, nel rispetto dell’art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e dell’art. 11-bis, comma 2, del DI 135/2018, in euro 76.000,00 l’ammontare complessivo della retribuzione di posizione, che verrà suddiviso tra le posizioni organizzative, e di stabilire al 25% la quota massima da destinare alla erogazione della retribuzione di risultato (pari ad € 19.000,00)
4. Di dare mandato alla responsabile del settore finanze di costituire il fondo posizioni organizzative con apposito atto determinativo;
5. Di dare atto che la maggiore spesa per la costituzione del fondo riduce di pari importo la capacità assunzionale derivante dai resti dell’anno 2014 (cessazioni 2013) e che, comunque, risulta rispettato il limite di spesa complessivo imposto dall’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
6. Di dichiarare l’adottanda deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi di legge.

**IL SINDACO**  
**f.to Francesco Cerrotta**

---

Visto il Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000;

Dato atto anche che sulla proposta della presente deliberazione :

( X ) il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

( X ) il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell’art. 49 comma 1 e dell’ art. 147 bis del D. L.vo n. 267/2000, hanno espresso parere

**FAVOREVOLE** che viene allegato al presente atto.

Vista la proposta del Sindaco Francesco Cerrotta, avente ad oggetto: **APPROVAZIONE  
REGOLAMENTO IN MATERIA DI ISTITUZIONE E PESATURA DELL’AREA DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

Ad unanimità di voti, legalmente resi e verificati,

**DELIBERA**

Di approvare integralmente la proposta in premessa indicata, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Di dichiarare, con separati voti unanimi, la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi di legge.



# Pareri

Comune di Anacapri

## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2019 / 92**

Ufficio Proponente: **Finanziario**

Oggetto: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO IN MATERIA DI ISTITUZIONE E PESATURA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Finanziario)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis comma1 TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 11/04/2019

Il Responsabile di Settore

Adele Ipomea

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 comma1 e l'art.147 bis comma1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 10/04/2019

Responsabile del Servizio Finanziario

Adele Ipomea

Firmata ai sensi dell'articolo ... dalle seguenti

Approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
CERROTTA FRANCESCO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dr. CAPUANO LORENZO

---

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione:

[X] E' stata affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 12/04/2019 al 27/04/2019, come prescritto dall'art. 124 comma 1 del D.L.vo 18.8.2000 n. 267, senza reclami;

[X] E' stata comunicata, con lettera n. 6048, in data 12/04/2019, ai signori capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art. 125 del D.L.vo 18.8.2000 n. 267;

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno: 23/04/2019.

[X] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 c. 7 D. L.vo n. 267/2000) .

Dalla residenza comunale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dr. CAPUANO LORENZO

# COMUNE DI ANACAPRI

**Regolamento in materia di istituzione e pesatura dell'Area delle Posizioni Organizzative**

**Approvato con deliberazione di G.C. n. del**

## **Indice**

- Art. 1- Campo di applicazione
- Art. 2 - Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa
- Art. 3 - Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa
- Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 5 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione
- Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative
- Art. 7 - Valutazione della prestazione
- Art. 8 - Regime orario
- Art. 9 - Revoca, cessazione dell'incarico di posizione organizzativa
- Art. 10 - Disposizioni finali

## **Art. 1 - Campo di applicazione**

Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la revoca, la retribuzione e la pesatura delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13,14,15 e 18 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21.05.2018, relativo al comparto funzioni locali, per il personale non dirigente, e secondo quanto stabilito dai principi generali di organizzazione introdotti dal Dlgs 165/2001 e s.m.i. e dagli artt. del titolo IV del Dlgs 267/2000 e s.m.i. recepiti nel vigente regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei servizi.

L'Ente, attraverso il presente regolamento, provvede a stabilire le regole generali per il conferimento delle posizioni organizzative così come definite dall'art. 13 comma 1 lettera a) e b) del CCNL 2016-2018.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 13 CCNL 2016-2018, Le posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per l'effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 CCNL 2016-2018. Qualora 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 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.

I valori della retribuzione di posizione verranno in questo caso proporzionati rispetto a quelli della graduazione per l'Area con personale di categoria D, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per le posizioni organizzative di categoria C.

## **Art. 2 - Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa**

La Giunta Comunale individua, con proprio atto, e sulla base degli obiettivi strategici individuati nelle linee programmatiche dell'Ente, i Settori a cui attribuire le posizioni organizzative.

Il Sindaco, nel rispetto dei criteri generali previsti dal presente regolamento, procede all'affidamento degli incarichi di posizione organizzativa con propri atti.

Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.

Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione organizzativa assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.

La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni, detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento in base a quanto previsto dal successivo art. 9.

### **Art. 3 - Competenze dei responsabili incaricati di posizione organizzativa**

Ai responsabili di posizione organizzativa compete l'espletamento di tutte le funzioni previste nell'art. 107 del D.Lgs 267/2000 e nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

### **Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

Il trattamento economico accessorio, correlato al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale (art. 15 comma 1.), salvo i compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL medesimo.

Gli importi, annui lordi per tredici mensilità, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL ( art. 15 comma 2.).

L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento, nell'Allegato A), in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

I criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative, i requisiti per l'individuazione dei titolari, le modalità di valutazione della prestazione, così come i criteri per il conferimento degli incarichi sono oggetto di informazioni, art. 4 del CCNL 21.05.2018, alle rappresentanze sindacali e, successivamente di confronto, ai sensi dell'art.5, c.3 lett. d) e) del CCNL21.05.2018..

Ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 2016-2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite secondo quanto previsto dall'art. 67 comma 1 del CCNL.

Ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 2016-2018 la quota da destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ordinamento.

La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante la scheda allegato sub B) al presente regolamento.

#### **Art. 5 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

La graduazione della rilevanza della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa, è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A) così articolati:

- a) collocazione della struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) professionalità richiesta.

Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

A	Collocazione della struttura	max 30 punti
B	Complessità organizzativa	max 50 punti
C	Professionalità richiesta	max 20 punti
	TOTALE	100 punti

#### **Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative**

La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza dell'OIV, il quale sarà assistito dal Segretario Generale. I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.

#### **Art. 7 - Valutazione della prestazione**

Il personale incaricato di posizione organizzativa è assoggettato alla responsabilità di risultato, l'attività di detti soggetti è sottoposta a valutazione periodica annuale da parte del Organismo Interno di Valutazione. La suddetta valutazione è così articolata:

- a) Fase 1 (allegato B) - Valutazione dei risultati conseguiti :  
capacità organizzativa: attuazione degli obiettivi assegnati; gradimento da parte dell'utenza al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- b) Fase 2 - (allegato B) Valutazione delle competenze gestionali e manageriali:

capacità gestionale: conduzione della struttura e individuazione delle priorità operative e gestione delle relazioni interne ed esterne.

#### **Art. 8 - Regime orario**

L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare, così come individuati nel contratto individuale di posizione organizzativa.

#### **Art. 9 – Revoca, cessazione dell'incarico di posizione organizzativa**

L'incarico di posizione organizzativa potrà essere revocato:

- a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ente;
- b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
- c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
- d) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
- e) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna dei settori;
- f) in caso di rotazione straordinaria effettuata ai sensi della L. n. 190/2012.

I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco, previa relazione del Segretario Generale. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.

La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione di cui all'art. 15 del CCNL 2016-2018. In tale caso il dipendente, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL, resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incaricati di posizione organizzativa continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato per un periodo non superiore a 45 giorni e comunque fino a quando non intervenga la nuova nomina o il nuovo affidamento dell'incarico.

In caso di impedimento od assenza prolungata per oltre un mese del titolare, l'incarico di Posizione Organizzativa può essere conferito ad altro soggetto idoneo, anche in via temporanea. Al sostituto viene attribuita esclusivamente la "retribuzione di risultato" relativa alla posizione affidata ad interim eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) al titolare di PO assente. Il limite di tale indennità non può superare comunque la percentuale prevista nel contratto individuale sottoscritto tra le parti ed è graduata in base all'effettiva assenza del titolare di P.O.

#### **Art. 10 - Disposizioni finali**

Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

## ALLEGATO "A"

### SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### **A) Collocazione della struttura (max 30 punti)**

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre aree/U.O. in cui si articola in modello organizzativo

##### **A.1) Relazioni con le altre aree /Uo comunali (max. 20 punti)**

In modo occasionale a qualche Area/Uo	Da 0 a 5	
In modo occasionale a tutte le Aree/Uo	Da 6 a 10	
Frequentemente a qualche Area/Uo	Da 11 a 14	
Frequentemente a tutte le Aree/Uo	Da 15 a 20	

##### **A.2) collaborazione con gli organi politici (Sindaco, giunta, consiglio) e non (revisori etc) (max. 10 punti)**

In modo occasionale	Da 0 a 5	
Frequentemente	Da 6 a 10	

#### **B) Complessità organizzativa – (max. 50 punti)**

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

##### **B.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata (max. 17 punti)**

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	Da 0 a 7	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	Da 8 a 13	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	Da 14 a 17	

##### **B.2) Complessità procedurale (max. 13 punti)**

Esercizio di Funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	2 punto	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni	Da 3 a 8	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con enti pubblici o professionisti/imprese	Da 9 a 13	

**B.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria (max. 7 punti)**

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 7% (rispetto alla dotazione dell'ente)	Punti 2	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 7 e 15%	da 3 a 5	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 15%	da 6 a 7	

**B.4) Variabilità del sistema normativo di riferimento (max. 13 punti)**

Certezza e stabilità normativa	punti 2	
Frequente variabilità normativa	da 3 a 5	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	da 6 a 9	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	Da 10 a 13	

**C) Professionalità richiesta – (max. punti 20)**

In questo ambito si valutano i titoli accademici e altri titoli posseduti, valutati singolarmente, con specifico riferimento all'area a cui attribuire la posizione organizzativa.

**C.1) Competenza manageriale e professionale richiesta (max. 7 punti)**

Per le Posizioni Organizzative non riconducibili all'area tecnica: (Laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento in giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, lettere, sociologia e lauree equipollenti)	punti 4	
Per le Posizioni Organizzative riconducibili all'area tecnica: (Laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento in ingegneria, architettura e lauree equipollenti)	Punti 4	
abilitazioni/master/dottorato di ricerca/titoli equivalenti e relativi a materie concernenti l'incarico da assegnare	Punti 3	

**C.2) Grado di specializzazione richiesto (max 13 punti)**

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	da 1 a 6	
Attività che richiede specifica professionalità	da 7 a 13	

**Fasce di attribuzione del valore di posizione:**

Fascia n.	Valore	Retribuzione
1	da 17 a 23	€ 5.000,00
2	da 24 a 30	€ 7.000,00
3	da 31 a 37	€ 8.000,00
4	da 38 a 44	€ 9.000,00
5	da 45 a 51	€ 10.000,00
6	da 52 a 58	€ 11.000,00
7	da 59 a 65	€ 12.000,00
8	da 66 a 73	€ 13.000,00
9	da 74 a 78	€ 14.000,00
10	da 79 a 93	€ 15.000,00
11	da 94 a 100	€ 16.000,00

**Allegato "B"-SCHEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI P.O.**

**METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Anno/Periodo di riferimento:** \_\_\_\_\_

**Nome e Cognome** \_\_\_\_\_

**Area** \_\_\_\_\_ **Unità Operativa** \_\_\_\_\_

**Fase 1: Valutazione dei risultati conseguiti**

Obiettivo 1:	Peso %		
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>	<i>(Peso x valutazione)</i>
		Min	Max
		1 2 3 4 5	

Obiettivo 2:	Peso %		
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>	<i>(Peso x valutazione)</i>
		Min	Max
		1 2 3 4 5	

Obiettivo 3:	Peso %		
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)</i>	<i>(Peso x valutazione)</i>
		Min	Max
		1 2 3 4 5	
<b>Totale</b>	<b>100</b>		

## Fase 2: Valutazione delle competenze gestionali e manageriali

	descrizione	peso	Valutazione	(Peso x valutazione)
1	Competenza Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali e di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	15%	Min            Max 1 2 3 4 5	
2	Progettualità Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali connessi alla realizzazione del programma dell'ente	15%	Min            Max 1 2 3 4 5	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	10%	Min            Max 1 2 3 4 5	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15%	Min            Max 1 2 3 4 5	
5	Autonomia e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando in autonomia le soluzioni migliori e capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	10%	Min            Max 1 2 3 4 5	
6	Tensione al risultato e attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	15%	Min            Max 1 2 3 4 5	
7	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere	10%	Min            Max 1 2 3 4 5	

	coerenti attività e servizi con gli obiettivi			
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	10%	Min 1 2 3 4 5	Max
	TOTALE	100 %		

L'indennità di risultato viene attribuita così come segue:  
il totale della valutazione, utile al calcolo per l'erogazione dell'indennità di risultato non potrà superare 10 punti ovvero ogni fase potrà essere valutata con max 5 punti.

Punteggio complessivo (Fase 1 + Fase 2)	Valutazione	Liquidazione dell'Indennità Risultato rispetto alla Indennità di Posizione Assegnata
Da 0 a 3	Insufficiente	0%
Da 4 a 6,99	Discreta	15%
Da 7 a 8,99	Buona	20%
Da 9 a 10	Ottima	25%

Ai dipendenti assegnatari di Posizione Organizzativa, che usufruiscono di compensi aggiuntivi ai sensi dell'art. 18 comma h) primo capoverso del CCNL 2016-2018 si applicano le riduzioni stabilite nel contratto decentrato integrativo.