



**COMUNE DI COMABBIO**  
PROVINCIA DI VARESE

**REGOLAMENTO**  
**PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E**  
**REVOCA**  
**DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
**Categorie D - C**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 88 DEL 21.12.2018  
MODIFICATO CON DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 52 DEL 08/10/2019

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018

## **ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità **(artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018)**, stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia;

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

## **ART. 2 DEFINIZIONI**

1. Con il termine **“Posizione Organizzativa”** si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## **ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni:

- a. *gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*

- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,*
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, se non delegati ai dipendenti della propria area;*
- e) esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.*

#### **ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'**

1. L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni:

- a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
- b. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;*
- c. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, se non delegati ai dipendenti della propria area;*
- d. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.*

#### **ART. 5 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ ALTE PROFESSIONALITA'**

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative/alte professionalità, per ciascun Settore ed il budget complessivo;
2. Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:
  - numero personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascun Settore;
  - risorse finanziarie gestite da ciascun Settore;
  - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con decreto sindacale e con le modalità di cui all'articolo seguente.

## **ART. 6 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con decreto sindacale scritto e motivato, a dipendenti di cat. D aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;

2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;

3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*) - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

a) titoli culturali e professionali;

b) competenza tecnica e specialistica posseduta;

c) capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...*), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

4. Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, la disciplina di cui all'articolo 13 CCNL 21.05.2018 si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

b) presso le ASP e Ipab, ai dipendenti classificati nella categoria C.

Nelle ipotesi considerate nell'articolo 13, comma 2 del CCNL 21.05.2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

5. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 sopracitato, nei comuni 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, pur 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;

6. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 5, 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;

7. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 3 dell'articolo 17 CCNL 21.05.2018, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

### **ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità;

2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

### **ART. 8 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO**

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza;

3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario comunale, se non viene individuato *ad interim* un altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, il cui trattamento economico è definito dal successivo art. 9, comma 5.

## **ART. 9 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;

2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario;

3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

4. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, 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 la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

6. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

7. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) .....omissis.....
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## **ART. 10 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ**

1. La proposta di graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità è effettuata dall'OIV, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi:

- per il personale inquadrato in categoria D, per un importo minimo di €. 5.000,00 fino ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 5.000,00
Punteggio fino a 50	€ 6.000,00
Punteggio fino a 60	€ 7.500,00
Punteggio fino a 70	€ 9.000,00
Punteggio fino a 80	€ 10.500,00
Punteggio fino a 85	€ 11.000,00
Punteggio fino a 90	€ 12.000,00
Punteggio fino a 95	€ 14.000,00
Punteggio da 96 e oltre	€ 16.000,00

- per il personale inquadrato in categoria C, per un importo minimo di €. 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 3.000,00
Punteggio fino a 50	€ 3.500,00
Punteggio fino a 60	€ 4.000,00
Punteggio fino a 70	€ 4.500,00
Punteggio fino a 80	€ 5.500,00
Punteggio fino a 85	€ 6.500,00
Punteggio fino a 90	€ 7.500,00
Punteggio fino a 95	€ 8.500,00
Punteggio da 96 e oltre	€ 9.500,00

4. La pesatura viene proposta alla Giunta Comunale e al Sindaco. La Giunta delibera la presa d'atto della pesatura finale, tenendo conto anche dei limiti finanziari di legge pro tempore vigenti, mentre il Sindaco, successivamente, la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di P.O..

5. In caso di superamento del limite previsto dalla Legge o in caso di insufficienza di risorse di bilancio, le somme da attribuire a titolo di retribuzione di posizione saranno ridotte in base al criterio di proporzionalità.

## ART. 11 VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEI DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità sono valutati dall'OIV. Quest'ultimo nella valutazione tiene conto dei criteri stabiliti in sede di delegazione trattante, come previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. v del CCNL 21.05.2018.

2. L'ammontare della retribuzione di risultato è fissata al 15% dell'importo complessivo previsto per il trattamento accessorio stanziato a favore dei titolari di p.o. nell'anno 2016, salvo diversa determinazione dell'organo esecutivo.

3. La somma da erogare, sulla base dei punteggi ottenuti, sarà determinata sulla base del seguente metodo:

- ✓ La somma destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato dovrà divisa per il totale dei punteggi complessivamente ottenuto dai titolari di posizione organizzativa.
- ✓ La misura percentuale così ottenuta dovrà essere moltiplicata per il punteggio singolarmente conseguito da ciascuno dei titolari di posizione organizzativa.

Esempio:

1. somma destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato:  
10.000,00 €;

2. titolari di posizione organizzativa: A – B – C;

3. *punteggio singolarmente conseguito da ciascuno dei titolari di posizione organizzativa:*

A 99

B 100

C 98;

4. totale dei punteggi complessivamente ottenuto dai titolari di posizione organizzativa: 297;

$10.000,00 / 297 = 33,670033$ ;

$33,670033 \times 99 = 3.333,33$  (punteggio da attribuire ad A);

$33,670033 \times 100 = 3.367,00$  (punteggio da attribuire a B);

$33,670033 \times 98 = 3.299,66$  (punteggio da attribuire a C);

4. Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile di area presenta all'OIV una relazione sull'attività svolta rispetto agli obiettivi assegnati;

5. L'OIV, acquisita la relazione, esprime il proprio giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti come da allegato "B1" e "B2";

6. La valutazione del risultato terrà conto dei seguenti criteri:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- Valore della Prestazione individuale secondo precisione, puntualità, tempestività e qualità generale ;
- Capacità organizzativa: attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa; capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento;
- Capacità relazionale sia come orientamento all'utenza, che per le relazioni interne all'ente (disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi)
- Problem solving: Soluzione dei problemi e situazioni critiche; capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento;
- Innovazione : propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.

7. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in centesimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60 punti) e del punteggio derivante da elementi accessori (max 40 punti), così suddivisi :

- ✓ Fino a 30 punti = nessun risultato;
- ✓ Da 31 a 50 = 40% della somma da erogare;
- ✓ Da 51 a 70 = 70% della somma da erogare;
- ✓ Da 71 a 85 = 90% della somma da erogare;
- ✓ Da 86 a 100 = 100% della somma da erogare.

7. La relazione finale è inviata alla Giunta comunale, al Servizio Personale, anche per la certificazione dei risultati, per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato. L'esito delle valutazioni annuali è riportato nel fascicolo personale del dipendente interessato.

## **ART 12 DISPOSIZIONI FINALI**

1. Eventuali disposizioni regolamentari contenuti in altri Regolamenti dell'Ente e contrastanti con quelle previste nel presente Regolamento, si intendono abrogate.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme di Legge vigenti in materia.

2. Il Nucleo di valutazione si riserva di procedere ad una rideterminazione degli importi erogati agli attuali titolari di posizione organizzativa, qualora l'Amministrazione intendesse remunerare anche gli altri titolari di posizione organizzativa o nominare altri titolari di posizione organizzativa.

**CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PESO	PUNTI
Collocazione e struttura organizzativa	Posizione nella struttura	<input type="checkbox"/> Settore costituito da un solo servizio	4	
		<input type="checkbox"/> Settore costituito fino a tre servizi	7	
		<input type="checkbox"/> Settore costituito da oltre tre servizi	10	
	Impatto servizi con l'utenza	<input type="checkbox"/> Impatto contenuto	5	
<input type="checkbox"/> Impatto rilevante		10		
Complessità organizzativa	Numero di dipendenti assegnati al titolare di posizione organizzativa	<input type="checkbox"/> Una unità	4	
		<input type="checkbox"/> Da due a tre unità	7	
		<input type="checkbox"/> Oltre le tre unità	10	
	Complessità e continuità nel supporto agli organi politici	<input type="checkbox"/> Supporto scarso	3	
		<input type="checkbox"/> Supporto costante ma limitato alla definizione degli obiettivi	6	
		<input type="checkbox"/> Supporto costante relativo anche alla definizione delle scelte istituzionali	10	
	Capacità richieste	<input type="checkbox"/> Normali capacità di analisi di comunicazione e creatività	3	
		<input type="checkbox"/> Buone capacità di analisi di sintesi di comunicazione orale e scritta. Discreta creatività	6	
		<input type="checkbox"/> Elevate capacità di analisi e sintesi. Ottime capacità di comunicazione orale e scritta. Elevata creatività	10	
	Complessità attività	<input type="checkbox"/> Atti ripetitivi	2	
		<input type="checkbox"/> Atti parzialmente ripetitivi	6	
		<input type="checkbox"/> Atti non ripetitivi	10	
Destinatari delle attività della posizione	<input type="checkbox"/> Prevalentemente interni	4		
	<input type="checkbox"/> Sia interni che esterni	6		
	<input type="checkbox"/> Prevalentemente esterni	10		
Responsabilità economica, organizzativa e decisionale	Valore globale delle somme gestite dal Responsabile	<input type="checkbox"/> Fino al 20% delle spese e entrate rispetto al totale	5	
		<input type="checkbox"/> Fino al 50% delle spese e entrate rispetto al totale	8	
		<input type="checkbox"/> Oltre il 50% delle spese e entrate rispetto al totale	10	
	Responsabilità a rilevanza organizzativa	<input type="checkbox"/> Circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni con limitata presenza di attività di coordinamento e direzione	0	
		<input type="checkbox"/> Relative ad attività e funzioni anche diverse ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Significativa presenza di attività di coordinamento e direzione	6	
		<input type="checkbox"/> Relative anche ad attività e funzioni diverse per natura ed obiettivi. Rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione	10	
	Responsabilità decisionale	<input type="checkbox"/> Scarsi margini interpretativi e limitate possibilità di soluzione dei problemi	1	
		<input type="checkbox"/> Discreti margini interpretativi e discrete possibilità di soluzione dei problemi	6	
		<input type="checkbox"/> Elevati margini interpretativi e ampie possibilità di soluzione dei problemi	10	
<b>TOTALE</b>				

**Allegato A – Fasce di retribuzione personale categoria D – incaricato di posizione organizzativa – min. 5.000,00 massimo 16.000,00**

Punteggio fino a 40	€ 5.000,00
Punteggio fino a 50	€ 6.000,00
Punteggio fino a 60	€ 7.500,00
Punteggio fino a 70	€ 9.000,00
Punteggio fino a 80	€ 10.500,00
Punteggio fino a 85	€ 11.000,00
Punteggio fino a 90	€ 12.000,00
Punteggio fino a 95	€ 14.000,00
Punteggio da 96 e oltre	€ 16.000,00

**Allegato A – Fasce di retribuzione personale categoria C – incaricato di posizione organizzativa – min. 3.000,00 massimo 9.500,00**

Punteggio fino a 40	€ 3.000,00
Punteggio fino a 50	€ 3.500,00
Punteggio fino a 60	€ 4.000,00
Punteggio fino a 70	€ 4.500,00
Punteggio fino a 80	€ 5.500,00
Punteggio fino a 85	€ 6.500,00
Punteggio fino a 90	€ 7.500,00
Punteggio fino a 95	€ 8.500,00
Punteggio da 96 e oltre	€ 9.500,00



**Allegato "B"**

***SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALIZZATE ALLA  
DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER LE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

## SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVO CALCOLO

### PARAMETRO A) - CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

L' OIV determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo tenendo conto della relazione annuale del Responsabile. Tale percentuale deve indicare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo di seguito riportato. La somma dei valori, diviso il numero degli obiettivi (nel caso di più obiettivi assegnati), indicherà il valore medio per un massimo di 60 punti di attribuzione dell'indennità di risultato legata al raggiungimento degli obiettivi stessi.

#### VALUTAZIONE RELATIVA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI:

OBIETTIVI ASSEGNATI	PARAMETRI	VALORI (punti)
Descrizione degli obiettivi assegnati:	Obiettivo totalmente conseguito	60 – 56
	Obiettivo conseguito in gran parte	55 – 51
	Obiettivo conseguito per metà	50 – 41
	Obiettivo conseguito in minima parte	40 – 31
	Obiettivo non conseguito	30 - 0
<b>VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO</b>		

## PARAMETRO B) – VALUTAZIONE DEGLI ELEMENTI ACCESSORI

L'OIV definirà per tutte le varie tipologie delle capacità descritte nel prospetto, una percentuale che sia indicativa del grado di Elevato, Apprezzabile o modesto, dimostrato dal dirigente valutato, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come di seguito riportato; la somma dei valori, diviso il numero delle tipologie indicate, indicherà il valore medio per un massimo di 40 punti di attribuzione dell'indennità di risultato legata al raggiungimento delle capacità di direzione nell'anno di riferimento.

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI IN punti	VALUTAZIONE
1. Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strutturali;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
2. Capacità di gestione delle risorse umane: a) Incontri periodici con i dipendenti; b) Meccanismi di comunicazione interna; c) Conflittualità all'interno della struttura; d) Ricorso a mobilità interna; e) Metodo di controllo delle risorse umane;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
3. Flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze: a) Soluzioni dei problemi e situazioni critiche b) Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti c) Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
4. Tempestività nell'accogliere le innovazioni: a) Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro b) Ritorno in termini di miglioramento organizzativo,	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	

gestionale, funzionale ed erogativo			
5. Capacità di elaborare e gestire progetti riservati al personale con controllo periodico sulla performance individuale;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 - 31 30 - 20 19 - 0	
6. Capacità relazionale: a) Orientamento all'utenza, anche interna all'ente; b) Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 - 31 30 - 20 19 - 0	
7. Impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni: a) Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 - 31 30 - 20 19 - 0	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLE CAPACITA' DI DIREZIONE			
VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA (TOT. PUNTEGGIO OTTENUTO/NUMERO DEGLI INDICATORI)			

**Allegato "B2"**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE  
PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
(Art. 15 del CCNL 2016-2018)**

Responsabile di Area \_\_\_\_\_

Posizione organizzativa \_\_\_\_\_

INDENNITA' DI RISULTATO ANNO \_\_\_\_\_

La valutazione della posizione organizzativa per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato avviene sulla base dei seguenti indicatori:

<b>Ambiti di misurazione e valutazione delle posizioni organizzative</b>		<b>Peso massimo del parametro</b>
a)	Risultati conseguiti correlati al raggiungimento degli obiettivi	60 punti
b)	Capacità espressa nella direzione della struttura	40 punti

**ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO**

La somma totale dei due punteggi, per un massimo di 100 punti, concorre alla determinazione della retribuzione di risultato, secondo la seguente metodologia precisando che le unità di voto pari o superiori a 0.5 vanno approssimate per eccesso:

- ✓ Fino a 30 punti = nessun risultato;
- ✓ Da 31 a 50 = 40% della somma da erogare;
- ✓ Da 51 a 70 = 70% della soma da erogare;
- ✓ Da 71 a 85 = 90% della somma da erogare;
- ✓ Da 86 a 100 = 100% della somma da erogare.

La somma da erogare, sulla base dei punteggi ottenuti, sarà determinata sulla base del seguente metodo:

- ✓ La somma destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato dovrà divisa per il totale dei punteggi complessivamente ottenuto dai titolari di posizione organizzativa.

