

CITTA'
TERMALE



CITTA'
VINO

Comune di Montevago

(Libero consorzio Comunale di agrigento)

L.R.N 15/2015

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE I SETTORI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 30/5/2019 e
Modificato con deliberazione di Giunta n. 326 del 9/12/2019

Proposta del 06.05.2019 consegnata alle OO Sindacali

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina i settori 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 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, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Settori delle posizioni organizzative che dispone *"Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato"* per:

- a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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 lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. L'incarico di PO è di natura fiduciaria e può essere conferito con decreto del Sindaco a tutti i Responsabili di Struttura complessa appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.

3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:

a. delle funzioni ed attività da svolgere;

b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

c. dei requisiti culturali posseduti;

d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

4. L'incarico viene conferito per un tempo minimo di 1 anno fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

5. L'incarico non può essere rifiutato né rinunciato.

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

1. L'istituzione dei settori delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:

- a. responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;
- b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
- e. l'onere di svolge inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.
- f. l'adozione di tutti gli atti di cui all'art. 107 del dlgs 267/2000
- g) l'adozione di tutti gli atti affidati a norma dello statuto e dei regolamenti dell'ente
- h) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- i) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- j) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come recepita in Sicilia con L.r. n. 10/91 e successive modifiche ed integrazioni

2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

ART. 4

SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- 1) La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, istituisce le posizioni organizzative.

ART. 5

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. 6

SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
 - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. valutazione negativa della performance individuale;
 - c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.

2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene assunta provvisoriamente dal Segretario Generale .

ART 7

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. 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 del settore 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. 8 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del O.I.V. o in assenza del Segretario Generale applicando i criteri di cui all'Allegato "B" 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 nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati, determinati dall'ente in ragione delle risorse sostenibili e per tale motivo viene indicato il limite massimo di € 12.000,00:

- ✓ per le posizioni organizzative e per le alte professionalità (Allegato "B"): valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 12.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

- fino a punti 70 :	€. 5.000,00
- da punti 71 a punti 79:	€. 7.000,00
- da punti 80 a punti 89:	€. 8.500,00
- a punti 90 a punti 95 :	€. 10.000,00
- da punti 96 a punti 100:	€. 12.000,00

- Per i dipendenti di Cat. C incaricati di posizioni organizzative l'importo varia da un minimo di € 3.000,00 ad un limite massimo di € 5.000,00.

4. In caso di variazioni delle funzioni attribuite alle P.O. ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente regolamento, si procede ad una nuova graduazione delle stesse.

5. La pesatura delle P.O. viene approvata con provvedimento del Sindaco su parere del Segretario Generale.

ART. 9 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa, sono valutati annualmente dall'OIV o in assenza dal Segretario Generale, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda (allegato C) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione,

Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e

del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), così suddivisi:

- Fino a 60 punti = nessun risultato
- Da 61 a 70 = 10% della posizione
- Da 71 a 80 = 15% della posizione
- Da 81 a 90 = 20% della posizione
- Da 91 a 100 = 25% della posizione

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo B	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo C	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo D	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo E	➤ (descrizione)	punti.....
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	➤ precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
-------------------------	---	---	---	---	---	---

Capacità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed Organizzativa ➤ capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento 	1	2	3	4	5
------------------------	--	---	---	---	---	---

Capacità relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ orientamento all'utenza, anche interna all'ente ➤ disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi 	1	2	3	4	5
----------------------	--	---	---	---	---	---

Problem solving	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 	1	2	3	4	5
-----------------	--	---	---	---	---	---

Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed Erogoativo 	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

- 1) Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale
- 2) L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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 nel proprio ordinamento;
- 3) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
- 4) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia

ART. 10 INCARICHI AD INTERIM

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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. La percentuale è definita dall'O.I.V..
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

ART. 11 ABROGAZIONI

Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le disposizioni in contrasto con il presente regolamento.

ART 12 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento

sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

CITTA'
TERMALECITTA'
VINO**Comune di Montevago***(Libero consorzio Comunale di agrigento)*

L.R.N 15/2015

**SCHEMA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO
DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

A) TITOLI:

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Titolo di studio (richiesto per accesso alla selezione)	
Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purchè attinenti (fino al max punti 10)
Corsi di formazione e di aggiornamento Attinenti <u>(con valutazione finale)</u> (fino al max punti 5)
- Anzianità di servizio nella cat. D (massimo 1 punto per anno) (fino al max punti 10)
- Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi (fino al max punti 5)

Massimo TOTALE PUNTI 30/100

B) COLLOQUIO:

finalizzato alla verifica del possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute
con riferimento alle funzioni da assegnare:PUNTEGGIO MINIMO 30

PUNTEGGIO MASSIMO 70

TOTALE GENERALE PUNTI /100

Note esplicative relative alla "VALUTAZIONE TITOLI"

- Nell'ambito della voce: "Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni", il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

- a) altro diploma di laurea, anche triennale: punti 3 per ogni titolo
b) master/dottorato: punti 3 per ogni titolo,
c) abilitazione professionale: punti 4

Nell'ambito della voce: "Corsi di formazione e di aggiornamento" il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

corsi di formazione e di aggiornamento con valutazione finale superiori a 30 ore: punti 0,50 per ogni corso;

Nell'ambito delle voci:

- 1) "Anzianità di servizio nella cat. D", il dirigente ha a disposizione punti 1 per ogni anno di servizio presso il Comune di Montevago nel limite massimo di anni 10 valutabili;

2) “Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi, il dirigente ha a disposizione punti 0,50 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 10 valutabili

CITTA'
TERMALECANTINO
VINO**Comune di Montevago***(Libero consorzio Comunale di agrigento)*

L.R.N 15/2015

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fattori valutativi	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna) (fino al max punti 20)
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato) (fino al max punti 15)
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) (fino al max punti 15)
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiornamento necessario (fino al max punti 15)
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (fino al max punti 15)
F) Numero delle risorse umane assegnate: DA 2 A 4 DA 5 A 10 OLTRE 10	punti 7 punti 15 punti 20
Totale generale/100	

CITTA'
TERMALE



CITTA'
VINO

Comune di Montevago

(Libero consorzio Comunale di agrigento)

L.R.N 15/2015

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa:

Retribuzione di posizione €

Titolare:

Periodo considerato: dal / /..... al/...../.....

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	➤ (descrizione)
Obiettivo B	➤ (descrizione)
Obiettivo C	➤ (descrizione)
Obiettivo D	➤ (descrizione)
Obiettivo E	➤ (descrizione)
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi – oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

.....

.....

.....

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni 	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa ➤ capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento 	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ orientamento all'utenza, anche interna all'ente ➤ disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi 	1	2	3	4	5
Problem solving	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 	1	2	3	4	5
Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo 	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

- Fino a 60 punti = nessun risultato
- Da 61 a 70 = 10% della posizione
- Da 71 a 80 = 15% della posizione
- Da 81 a 90 = 20% della posizione
- Da 91 a 100 = 25% della posizione

Il Segretario Il valutato

Spazio per osservazioni del valutato

.....

