



Città di Siderno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

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 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

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

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale 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, come delegati dal dirigente.*

Art. 4 – Funzioni e competenze del personale incaricato di Alta Professionalità

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale 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) *attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;*
- c) *esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;*
- d) *responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;*
- e) *quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.*

Art. 5 – Soggetti competenti all'istituzione delle Posizioni Organizzative / Alte Professionalità

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, 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 del Sindaco secondo 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 dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, a dipendenti di cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
2. Nel caso in cui all'interno dell'Ente non vi siano posizioni di categoria D, è possibile attribuire la posizione organizzativa ai dipendenti classificati nelle categorie C;
3. 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;
4. 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;
5. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - a) diploma di laurea;
 - b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno tre anni, di cui almeno due maturati presso il Comune di Siderno, nell'ambito della medesima area di attività.
 - c) In assenza di dipendenti di cat. D, essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. C da almeno tre anni, di cui almeno due maturati presso il Comune di Siderno, nell'ambito della medesima area di attività.
6. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 5, lett. a), è richiesto:
 - a) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità).

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 affidata ad un sostituto appositamente nominato.

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. 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 06.07.1995, 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;
- 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) 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 graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione 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. Per l'assolvimento di funzioni aggiuntive quali il conferimento dell'incarico di Vice Segretario Generale, al Responsabile compete una retribuzione di posizione aggiuntiva, fino alla concorrenza del valore massimo previsto dal CCNL.
4. Le risultanze delle operazioni di cui ai commi 2 e 3 sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:
 - per le posizioni organizzative di cat. D, e per le alte professionalità (Allegato "A"): valori che variano da un importo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
 - fino a punti 50: € 5.000,00
 - da punti 51 a punti 60: € 7.000,00
 - da punti 61 a punti 70: € 9.000,00
 - da punti 71 a punti 80: € 12.000,00
 - da punti 81 a punti 90: € 14.000,00
 - da punti 91 a punti 100: € 16.000,00
 - per le posizioni organizzative di cat. C (Allegato "A"): valori che variano da un importo minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
 - fino a punti 50: € 3.000,00
 - da punti 51 a punti 60: € 4.000,00
 - da punti 61 a punti 70: € 5.000,00
 - da punti 71 a punti 80: € 6.500,00
 - da punti 81 a punti 90: € 8.000,00
 - da punti 91 a punti 100: € 9.500,00
5. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore economico della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Art. 11 – Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (Allegato “B”) 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.

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

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

Obiettivi assegnati:

Obiettivo 1	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 2	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 3	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 4	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 5	➤ (descrizione)	Punti
TOTALE OBIETTIVI (max 75% della valutazione)		(Max Punti 100)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 20)

Prestazione individuale	➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	Max punti 20
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	Max punti 20
Capacità relazionale	➤ Orientamento dell'utenza, anche interna all'Ente. ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	Max punti 20
Problem solving	➤ Soluzione di problemi e delle situazioni critiche. ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso una attenta analisi del contesto di riferimento.	Max punti 20
Innovazione	➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.	Max punti 20
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI (max 25% della valutazione)		(Max Punti 100)

3. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità sarà dato dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75%) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25%), determinato secondo la seguente formula:
 - $\text{Punteggio Totale} = \text{Punti (totale obiettivi di sviluppo} \times 75\%) + \text{Punti (Totale elementi accessori} \times 25\%)$, e determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
4. 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.
5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
6. 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 incarico, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.
7. 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. 12 – Disposizioni finali

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.



Città di Siderno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

"ALLEGATO A"

INDICATORI E CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Risorse umane assegnate	3 unità = 5 punti da 4 a 10 unità = 7 punti oltre 10 unità = 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	n. 2 profili = 2 punti da n. 3 a n. 8 profili = 5 punti oltre n. 8 profili = 5 punti	
	Complessità organizzativa	Coordinamento di: n. 1 U.O. = 2 punti da n. 1 a n. 3 U.O. = 4 punti oltre n. 3 U.O. = 5 punti	
COMPLESSITÀ DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI	Quantità di procedimenti e/o progetti complessi riferibili alla P.O.	da n. 1 a n. 5 = 2 punti da n. 6 a n. 10 = 4 punti da n. 11 a n. 30 = 5 punti	
	Grado di attività pianificatoria connessa alla gestione di competenza della P.O.	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
COMPLESSITÀ GESTIONALE	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla P.O.	Basso = 4 punti Medio = fino a 8 punti Alto = fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso = 2 punti Medio = fino a 4 punti Alto = fino a 5 punti	
	Grado di competenze professionali e tecniche richieste alla P.O.	Basso = 2 punti Medio = fino a 4 punti Alto = fino a 5 punti	
COMPLESSITÀ DEL SISTEMA RELAZIONALE	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
ATTIVITÀ DI CONTROLLO VIGILANZA E DIREZIONE	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
STRATEGICITÀ DELL'AREA	Rilevanza della P.O. rispetto ai programmi dell'Ente	Basso = 4 punti Medio = fino a 8 punti Alto = fino a 10 punti	
TOTALE			<i>Max punti 100</i>



Città di Siderno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

"ALLEGATO B"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa _____

Retribuzione di Posizione _____

Titolare _____

Periodo considerato _____

OBIETTIVO DI SVILUPPO

Nr.	Denominazione obiettivo	Peso	% attuaz.
1			

Descrizione obiettivo

Nr.	Attività da compiere		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1		Previsto												
		Ottenuto												
2		Previsto												
		Ottenuto												
3		Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Indicatori di risultato	Peso	Previsto	Ottenuto	% attuaz.
1	Rispetto del cronoprogramma: attività 1	%	MESI:		
2	Rispetto del cronoprogramma: attività 2	%	MESI:		
3	Rispetto del cronoprogramma: attività 3	%	MESI:		

Indicazioni sullo stato di attuazione dell'obiettivo

Totale degli obiettivi assegnati:

Obiettivo 1	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 2	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 3	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 4	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 5	➤ (descrizione)	Punti
TOTALE OBIETTIVI		(Max Punti 100)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 20)

Prestazione individuale	➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	Max punti 20
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	Max punti 20
Capacità relazionale	➤ Orientamento dell'utenza, anche interna all'Ente. ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	Max punti 20
Problem solving	➤ Soluzione di problemi e delle situazioni critiche. ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso una attenta analisi del contesto di riferimento.	Max punti 20
Innovazione	➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.	Max punti 20
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max Punti 100)

Punteggio Totale = Punti ... (Totale obiettivi di sviluppo X 75%) + Punti ... (Totale elementi accessori X 25%)

La posizione organizzativa ha conseguito il seguente punteggio di valutazione (Totale obiettivi di sviluppo + Elementi accessori):

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

Il Nucleo di Valutazione _____

Il valutato _____

Osservazioni del valutato:
