COMUNE DI LERCARA FRIDDI

(Città Metropolitana di Palermo)

CRITERI PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E L'EROGAZIONI DELLE CONSEGUENTI INDENNITA'.

ART. 1
Area delle posizioni organizzative

1. Ai sensi degli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. stipulato il 31.03.1999, è istituita l'area delle posizioni organizzative con effetto dal 16/02/2001. Nell'area sono comprese le posizioni funzionali caratterizzate:
   a) dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
   b) dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
   c) dallo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
2. A dette posizioni, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità, accedono, mediante incarichi a termine revocabili, dipendenti a tempo determinato o indeterminato inquadrati nella categoria D, ovvero di Categoria C nei casi di assenza di categoria D.
3. L'individuazione delle aree delle posizioni organizzative, viene effettuata dalla Giunta Comunale con propria deliberazione allo scopo di migliorare l'efficacia gestionale delle macrostrutture e di agevolare l'attività di direzione dei dirigenti
4. La disciplina degli incarichi prevista nel presente regolamento è applicata in conseguenza della stipulazione del C.C.N.L. per il quadriennio 1998/2001 e successivo CCNL 2018 in quanto il Comune ha già adottato le seguenti innovazioni:
   - attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni ed, in particolare, degli artt. 3, 4, 7, 9 e del titolo II capo II;
   - ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'Ente ed istituzione del servizio di controllo interno e del nucleo di valutazione.

ART. 2
Nomina, revoca e durata degli incarichi

1. La competenza a conferire gli incarichi di responsabile di Posizioni Organizzativa è del Sindaco, con proprio provvedimento motivato, secondo criteri di professionalità in relazione agli obiettivi definiti dai programmi dell'Amministrazione, ai sensi delle leggi vigenti;
2. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato a dipendenti di categoria D in servizio presso l'ente ovvero di Categoria C nei casi di assenza di categoria D.
3. Per il conferimento degli incarichi di cui sopra si dovrà tenere conto:
   a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
   b) dei requisiti culturali posseduti;
   c) delle attitudini e della capacità professionale ed esperienze acquisite.
4. La durata di tali incarichi è determinata nel provvedimento di conferimento, e

non può eccedere comunque il mandato del Sindaco.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

ART. 3
Indirizzi operativi e di gestione

1. In relazione all'incarico conferito, avuto riguardo all'elevata responsabilità di risultato richiesta dalla norma contrattuale, fermo restando il compito di collaborazione e di supporto da parte del titolare della posizione organizzativa, l'atto di incarico deve indicare gli indirizzi operativi, ai sensi del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

ART. 4
Regime della responsabilità

1. L'art. 8 del Nuovo Ordinamento Professionale prevede per i titolari di posizioni organizzative una elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
2. I risultati delle attività svolte dai Responsabili di Posizione Organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base ai parametri di cui all'allegato "B".

ART. 5
Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio si compone della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le componenti accessorie e le indennità previste dal vigente C.C.N.L., compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 per i dipendenti classificati in categoria D, annui lordi per tredici mensilità ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL enti locali , Cat. C minimo €. 3.000,00 ad un massimo €. 9.500,00.
3. L'importo della retribuzione di risultato è quantificato nella misura massima del 25% dell'indennità di posizione. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

ART. 6
Definizione dei parametri per la commisurazione dell'indennità di posizione

1. La pesatura delle posizioni organizzative viene approvata con delibera di Giunta su proposta del Segretario Generale in ragione della ricorrenza delle caratteristiche tipologiche attinenti alla funzione oggetto dell'incarico, sulla base

dei criteri individuati nella tabella A, tenuto conto della seguente graduazione:

Categoria "D":

Punteggi oltre 84	ottengono un importo pari a	16.000 euro
Punteggi da 82 a 84	" " "	15.250 euro
Punteggi da 79 a 81	" " "	14.400 euro
Punteggi da 78 a 76	" " "	13.600 "
Punteggi da 75 a 73	" " "	12.800 "
Punteggi da 72 a 70	" " "	12.000 "
Punteggi da 69 a 67	" " "	11.200 "
Punteggi da 66 a 64	" " "	10.400 "
Punteggi da 63 a 61	" " "	9.600 "
Punteggi da 60 a 58	" " "	8.800 "
Punteggi da 57 a 55	" " "	8.000 "
Punteggi da 54 a 52	" " "	7.200 "
Punteggi da 51 a 49	" " "	6.400 "
Punteggi sotto i 49	" " "	5.000 "

Categoria "C":

Punteggi oltre 84	ottengono un importo pari a	9.500 euro
Punteggi da 82 a 84	" " "	9.000 euro
Punteggi da 79 a 81	" " "	8.500 euro
Punteggi da 78 a 76	" " "	8.000 "
Punteggi da 75 a 73	" " "	7.500 "
Punteggi da 72 a 70	" " "	7.000 "
Punteggi da 69 a 67	" " "	6.500 "
Punteggi da 66 a 64	" " "	6.000 "
Punteggi da 63 a 61	" " "	5.500 "
Punteggi da 60 a 58	" " "	5.000 "
Punteggi da 57 a 55	" " "	4.500 "
Punteggi da 54 a 52	" " "	4.000 "
Punteggi da 51 a 49	" " "	3.500 "
Punteggi sotto i 49	" " "	3.000 "

ART. 7
Definizione dei parametri per la commisurazione dell'indennità di risultato

1. La valutazione dei dipendenti incaricati è effettuata in relazione ai criteri individuati nella tabella B .
2. La valutazione così ottenuta prima della attribuzione della indennità di risultato, sarà oggetto di esame da parte del Nucleo Tecnico di Valutazione della Performance, ovvero, nelle more della sua costituzione, dal Segretario Generale, con la conseguente formulazione di un giudizio sulle prestazioni rese, con la possibilità di applicare un coefficiente compreso tra 0,5 e 1,5 (tenendo presente che il punteggio complessivo non potrà essere superiore a 60 punti) sul punteggio assegnato in relazione alle prestazioni rese.

3. La liquidazione dell'indennità è disposta con determina del Segretario Generale. Nel procedere alla valutazione potrà tenere conto delle difficoltà oggettive incontrate dai singoli responsabili per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, quali:

- Carenze di fondi
- Fattori imprevedibili sopravvenuti
- Difficoltà oggettive sopravvenute successivamente all'assegnazione.

3. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4 .La retribuzione di risultato sarà corrisposta per intero in caso di prestazione di rilievo, vale a dire nel caso in cui il punteggio ottenuto sia maggiore di 98 punti. Nel caso in cui il punteggio ottenuto sia inferiore o uguale a 98 ma maggiore di 50 punti, la retribuzione di risultato sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio ottenuto complessivamente; in questo caso il rapporto tra la somma dei punteggi globali ottenuti da ciascun titolare di posizione organizzativa e la somma dei punti massimi conseguibili (pari a 100 punti) determina la percentuale effettiva di distribuzione dell'indennità di risultato spettante a ciascun titolare. Infine, nel caso di prestazione deludente vale a dire inferiore alla soglia minima di accettabilità corrispondente a 50 punti non sarà corrisposta nessuna retribuzione di risultato;
5. La valutazione negativa dei risultati delle attività svolte dai responsabili di Posizioni Organizzative comporta il mancato rinnovo dell'incarico alla scadenza oppure la revoca anticipata dello stesso.
6. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato a persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella qualifica di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

ART. 8
Norma transitoria e finale

1. I presenti criteri sono immediatamente esecutivi.

Tabella A

SCHEDA DI GRADUAZIONI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE:

Macro elementi	Parametri di riferimento	Elementi di apprezzamento	Punti disponibili	Punti assegnati
1) Collocazione nella struttura			MAX 30	
	1. Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente Punteggio attribuito valutando l'importanza del servizio nell'ambito dell'assetto strutturale dell'ente	1. Servizio autonomo di grandi dimensioni; 2. Servizio autonomo di medie dimensioni; 3. Servizio non autonomo	Da 7 a 5 4 – 3 2 - 1	
	2. Posizioni di sovraordinazione cui rispondere. Individua il livello gestionale (politico e tecnico) cui la posizione risulta gerarchicamente sotto ordinata.	1. Livello di vertice politico 2. Livello di vertice amministrativo-tecnico 3. Livello dirigenziale	5 4 – 3 2 - 1	
	3. Livello di strategicità Rileva il grado di coinvolgimento della posizione nell'azione strategica dell'Ente.	1. Massimo 2. Medio 3.Minimo	18 -12 11- 5 4 - 1	
2) Complessità organizzativa			MAX 40	
	a) Impatto attività Esprime la prevalenza di attività ad effetto esterno o ad effetto interno	1. Prevalenza di attività a rilevante effetto esterno 2. Corrispondenza dell'attività ad effetto interno e ad effetto esterno 3. Prevalenza di attività e rilevante effetto interno	5 – 4 3 2 – 1	
	b) Livello di competenza professionale; Esprime il grado di conoscenze professionali che la posizione richiede, anche di natura multidisciplinare.	1. Massima competenza 2. Media competenza 3. Minima competenza	5 – 4 3 2 - 1	
	c) Tipologia dei procedimenti più frequenti	1. Procedimenti complessi 2. procedimenti medio complessi 3. procedimenti semplici	10 – 8 7 – 5 4 - 2	
	d) Autonomia; esprime il grado di autonomia che comporta la posizione, in particolare la posizione comporta un'elevata autonomia tanto più ha un'interazione con soggetti esterni ovvero svolge funzioni di staff rispetto al Segretario generale o al Sindaco.	1. Massima autonomia 2. Media autonomia 3. Minima autonomia	20 – 11 10 – 5 4 - 1	
3) Responsabilità gestionale interne ed esterne			MAX 30	
	a) responsabilità sia verso l'esterno che verso l'interno. Osserva i profili di responsabilità (civile, penale, amministrativa) a cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso l'esterno e verso l'interno	1. Massima responsabilità 2. Media responsabilità 3. Minima responsabilità	5 – 4 3 2 - 1	

	b) entità delle risorse gestite sia in entrata che in uscita dal servizio	1. risorse gestite superiori ai 2 milioni di euro 2. risorse gestite superiori ai 1,5 e fino ai 2 milioni di euro 3. risorse gestite superiori a 1 e fino a 1,5 milioni di euro 4. risorse gestite superiori a 0,5 e fino a 1 milioni di euro 5. risorse gestite inferiori a 0.5 milioni di euro	5 4 3 2 1	
	c)numero di addetti	1. più di 20 addetti 2. tra 11 e 20 3. meno di 10	10 9-6 5-3	
	d) responsabilità rispetto ad attività consolidate o attività consolidate o progetti strategici	1. responsabilità su attività consolidate della macrostruttura 2. su progetti strategici per l'Amministrazione 3. su macro-progetti di strategicità particolarmente rilevante per l'Amministrazione	3 - 1 6 – 4 10-7	

TABELLA B :VALUTAZIONE PRESTAZIONI E RISULTATI

Nome dipendente incaricato di P. O.:

PARAMETRI	INDICATORI	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO
Grado di raggiungimento degli obiettivi	Media della % del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	60	
Gestione risorse umane	Capacità di motivare le risorse umane e di definire i ruoli funzionali conseguendo il massimo risultato possibile da ciascuna delle professionalità a disposizione;	Punteggio da 1 a 10	
	Capacità di soluzione di conflitti interpersonali tra i collaboratori anche mediante revisione e riattribuzione dei compiti da svolgere	Punteggio da 1 a 10	
Effettivo incremento quantitativo e qualitativo della produzione conseguito anche mediante introduzione di elementi di innovazione organizzativa	Capacità di rispettare e far rispettare le regole senza indurre formalismi e promuovendo la qualità dei servizi;	Punteggio da 1 a 10	
	Applicazione degli strumenti di semplificazione e flessibilizzazione dell'attività amministrativa	Punteggio da 1 a 10	
SOMMA PUNTEGGI ATTRIBUITI AI VARI PARAMETRI			

Giudizio del nucleo	
Punteggio totale	

Modalità di attribuzione del punteggio

PUNTEGGIO	GIUDIZIO
0 - 6	Inadeguato
7	Appena adeguato per le richieste minime del ruolo
8	Soddisfacente per le richieste minime del ruolo
9	Buono per le richieste del ruolo
10	Significativamente al di sopra delle richieste del ruolo