

VERBALE

Oggi, 17/12/2018 alle ore 16,00 , si sono incontrati i signori:

Per la Delegazione di parte pubblica:

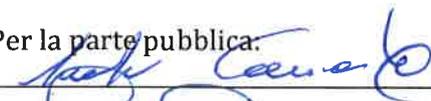
N.D.	Nominativi	Funzione
1	Serafina Camastra	Segretario Comunale
2	Giovanni Sassù	Responsabile Servizio Finanziario

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
1	Maria Calvaresi	FP-CGIL
2	Giorgio Cipollini	CISL-FP
3	Roberto Simonetti	UIL-FP
4	Angela Ferretti	RSU

Al termine della riunione le parti hanno preso atto dell'allegato Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

Per la parte pubblica:





Per la parte sindacale:

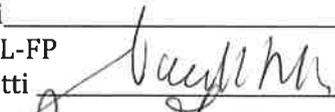
SEGRETARIA FP - CGIL

Maria Calvaresi 

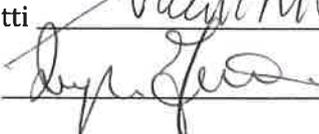
SEGRETARIA CISL-FP

Giorgio Cipollini 

SEGRETARIA UIL-FP

Roberto Simonetti 

R.S.U.

Angela Ferretti 

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, l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato con:

- 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 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

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

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. 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. 241/90, come di seguito modificato ed integrato;
- e. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

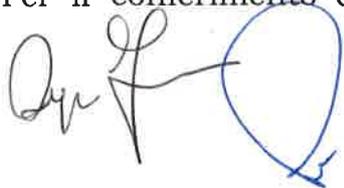
Nel comune di Arquata del Tronto data la dimensione demografica non risultano istituite alte professionalità

ART. 5 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

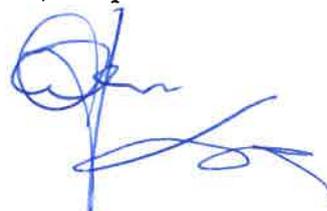
- 1) La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascun Settore ed il budget complessivo.
- 2) Ai fini dell'individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:
 - numero personale assegnato di categoria D e del 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 provvedimento del Sindaco con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 6 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- 1) Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal Sindaco con atto scritto e motivato, a dipendenti di cat. D avente 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



4



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:
- titoli culturali e professionali;
 - competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - 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:
- diploma di laurea;
 - essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno un anno maturato nell'ambito della medesima area di attività.
- 6) In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 3, lett. a), è richiesto:
- il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purché attinenti, oltre ad un'anzianità di servizio di almeno tre anni con inquadramento nella cat. D.

ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

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

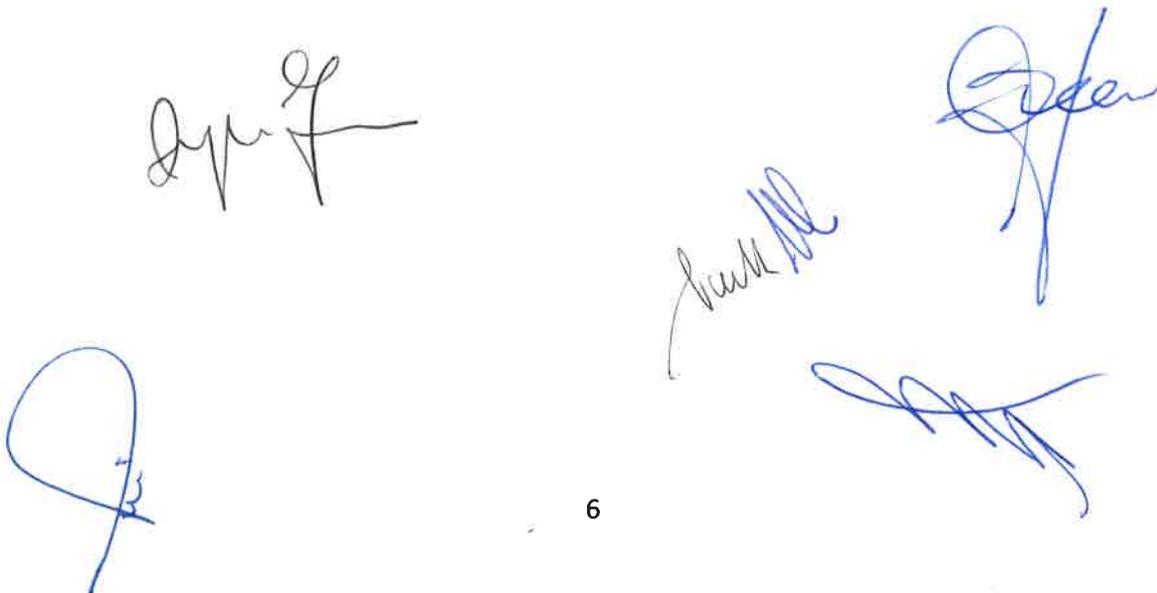
- Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
- 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
- In caso di assenza, ovvero di impedimento temporaneo, del titolare di

posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario Comunale

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 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 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 tiene 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 sottoindicati:

per le posizioni organizzative e per le alte professionalità i valori, che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, sono così individuati:

- da punti 60 a punti 80 : €. 7.901,79
- da punti 81 a punti 89 : €. 8.27216
- a punti 90 a punti 100 : € 12.826,19

L'amministrazione comunale si riserva di rivedere la graduazione e gli importi delle posizioni organizzative allorquando sarà cessata l'emergenza conseguente agli eventi sismici

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)



7



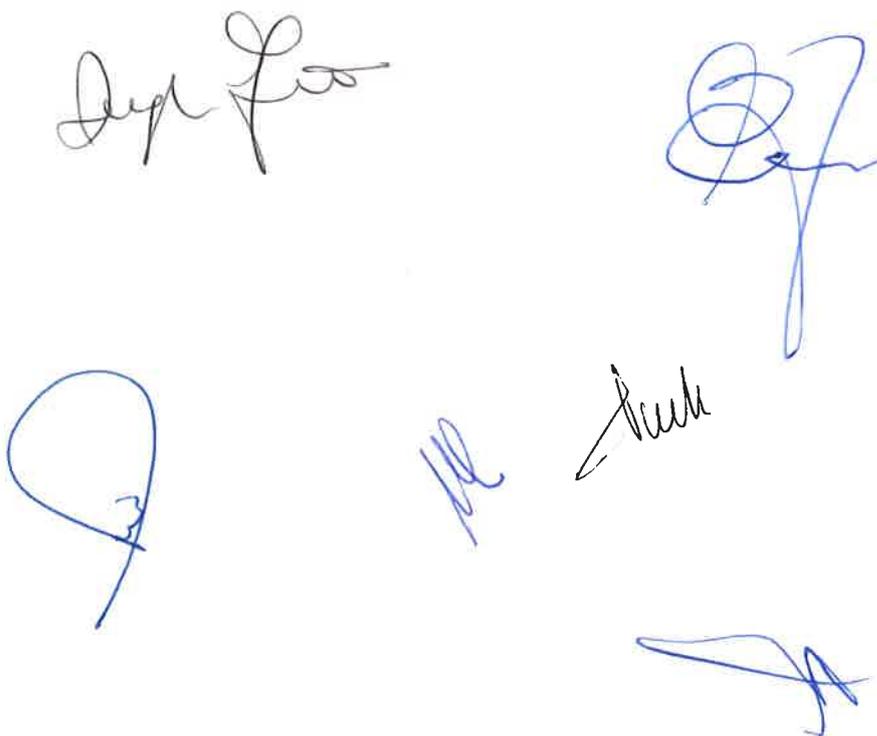


che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

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,
3. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, 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. 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

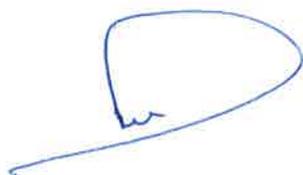
1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

The image shows five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more angular or stylized. They appear to be official signatures on a document.

**METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE Posizioni Organizzative**

Anno di riferimento: **aaaa**

Nome e Cognome	
Area	
Settore	
Sede	
Età	Titolo di Studio
Lingua straniera conosciuta	Livello di conoscenza
Abilità informatiche	
Posizione rivestita:	



**Procedura per il calcolo della Performance Individuale
Fase 1: Assegnazione degli obiettivi**

Obiettivo 1

Peso %

<i>Descrizione</i> Azioni:	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>
-----------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

Obiettivo 2

Peso %

<i>Descrizione</i> Azioni: <i>Sviluppo sinergie con altri soggetti del territorio</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>
---	------------------------------------	------------------------------------

Obiettivo 3

Peso % =

<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>
--------------------	------------------------------------	------------------------------------

Firma del dirigente : _____

Firma del valutato: _____

Fase 2: Relazione dei risultati conseguiti sottoscritta dalla Posizione Organizzativa

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target. -	
---	--

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target. -	
---	--

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target. -	
---	--

Vengono assegnati un massimo di 30 punti per gli obiettivi ed un massimo di 40 punti per i comportamenti

L'indennità di risultato viene attribuita così come segue

Da 0 a 29 punti insufficiente (non spetta alcuna indennità di risultato)

Da 30 a 39 punti Migliorabile (spetta il 60% dell'indennità di risultato)

Da 40 a 49 punti Buono (spetta il 75% dell'indennità di risultato)

Da 50 a 60 punti Distinto (spetta il 90% dell'indennità di risultato)

Dai 61 a 70 punti Ottimo (spetta il 100% dell'indennità di risultato)

Fase 2: Valutazione del dirigente dei risultati conseguiti

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

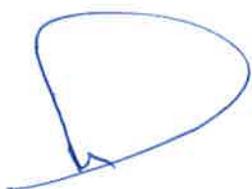
Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Punteggio attribuito _____







Fase 3: Valutazione delle competenze e delle capacità manageriali

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
		1	2	3	4	5
1	Competenza Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali e di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	1	2	3	4	5
2	Progettualità Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali riferiti ad ambiti di intervento anche nazionali od europei o ad iniziative complesse con l'ente nel ruolo di possibile capofila	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	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	1	2	3	4	5
5	Autonomia e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori e capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	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 - capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
7	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
8	Innovazione					

Capacità di approccio ai problemi secondo
nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto
soluzioni innovative

1 2 3 4 5

Punteggio attribuito _____

RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI:

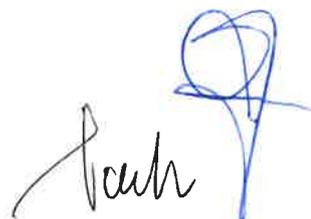
valutazione risultati conseguiti, punti _____

valutazione competenze, punti _____

PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO _____

Firma del Dirigente : _____

Firma del valutato: _____



SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(Schema approvato con atto di Giunta Comunale n. ___ del ___/___/201_)

SETTORE:

Servizio:

Elementi di pesatura	Parametri di apprezzamento	Parametri di apprezzamento /n.unità di personale assegnato	Punteggio	Punteggio massimo raggiungibile	Punteggio totale assegnato
1) Quantità e tipologia di personale assegnato	Cat. A e B	Cat. A e B = .. unità	1 punto per dipendente	15 Punti	
	Cat. C	Cat. C = unità	2 punti per dipendente		
	Cat. D	Cat. D= unità	3 punti per dipendente		
2) Grado di responsabilità ed ampiezza dell'impatto sociale in atti di rilevanza esterna (a)	Bassa		10	20 Punti	
	Media		15		
	Alta		20		
3) Complessità del sistema di relazioni che deve essere gestito (b)	Bassa		10	25 Punti	
	Media		15		
	Alta		20		
	Molto Alta		25		
4) Attività gestite e loro complessità (c)	Bassa		5	20 Punti	
	Media		10		
	Alta		15		
	Molto Alta		20		
5) Rilevanza della posizione rispetto ai programmi dell'Amministrazione in relazione al suo programma di mandato (d)				20 punti	
				Totale punteggio massimo raggiungibile 100	Totale punteggio

