COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

PROVINCIA DI NAPOLI

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 62_del Reg. **Data 21/04/2016**	Oggetto: Regolamento delle posizioni organizzative ed alte professionalità.

L'anno **duemilasedici,** il giorno ventuno, del mese di aprile, alle **ore 11,15,** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita nella persona dei signori:

Giuseppe Pugliese	Sindaco	Presente
Teresa Coppola	Vice Sindaco	Presente
Salvatore Capuano	Assessore	Presente
Francesco Escalona	Assessore	Assente
Gerarda Stella	Assessore	Presente

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Dott.ssa **Fabiana Lucadamo** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dr. Giuseppe Pugliese – assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Delibera n. .....del.....	*Su proposta:*
REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ed ALTE PROFESSIONALITA'	*Resp. Istruttoria Ufficio proponente:*
	Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/00, in merito alla regolarità tecnica si esprime parere:favorevole *Firma*.....
Allegati:	*Imputazione della spesa:* *Titolo:* ..... *Servizio:* ..... *Codice:* .....
	Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/00, in merito alla regolarità contabile si esprime parere: favorevole *Firma*.....

☐ *Non è stata richiesta la consulenza giuridico- Amministrativa*

☐ *E' stata richiesta la consulenza giuridico – Amministrativa ai Sensi dell'art. 97, comma 2, D.lgs 267/000*

Il Segretario Comunale fornisce la seguente consulenza:

L'ASSESSORE AL PERSONALE

Premesso che l'amministrazione con delibera di G.C. n. del e successivamente modificata in data , ha approvato la nuova macrostruttura dell'Ente, finalizzata al miglioramento complessivo dell'efficienza del modello organizzativo, con l'approvazione dell'organizzazione generale e con l'individuazione della ripartizione dei settori dell'ente ;

Considerato che la presente nuova macrostruttura comporta la rivisitazione delle pp.oc. e aa.pp., alla luce sia di un criterio generale di razionalizzazione delle stesse ma anche della necessità di ricollocarle diversamente al fine di garantire una maggiore funzionalità dei servizi e delle attività erogate dall'Ente;

Rilevato che l'Amministrazione si è posta l'obiettivo, in coerenza con i precetti del d.lgs. n. 150/2009, di semplificare e razionalizzare le regole e i procedimenti previsti dal precedente regolamento delle p.o. e a.p., al fine di valorizzare il personale di categoria D e garantire la piena funzionalità ed efficienza nelle varie strutture dell'Ente;

che a tal fine si è provveduto alla stesura di un nuovo regolamento presentato per l'informativa alle OO.SS. di categoria in data 15.04.2016;

Letto a tal riguardo

- l'art. 8 CCNL 31 marzo 1999, che istituisce e definisce tali particolari posizioni di lavoro;

l'art. 9 CCNL 31 marzo 1999, che indica le modalità di conferimento e di revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa;

- l'art. 10 CCNL 31 marzo 1999, che disciplina il trattamento economico accessorio spettante al personale incaricato, demandando a ciascun ente la determinazione della "graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate";

- l'art.16, comma 2, lettere b) e c), CCNL 31 marzo 1999, che affida alla concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali la definizione dei criteri generali in materia di valutazione e graduazione delle Posizioni Organizzative, nonché di conferimento e valutazione degli incarichi;

- l'art. 4, comma 2, CCNL 1° aprile 1999, che sancisce la contrattazione decentrata sull'uso delle risorse finanziarie destinate al fondo per retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, subordinandolo al rispetto della disciplina prevista dal successivo articolo 17, comma 2, lettere c), il quale dettaglia il percorso di preventiva individuazione delle posizioni organizzative e determinazione dei rispettivi valori retributivi ai fini della definizione della dotazione complessiva del fondo stesso;

- l'art. 10 CCNL 22 gennaio 2004, che definisce e disciplina, nell'ambito della complessiva Area delle Posizioni Organizzative, la valorizzazione delle Alte Professionalità mediante incarichi specialistici conferibili nei casi ivi previsti.

Ritenuto

- di dover procedere all'approvazione del regolamento contenente la nuova disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, come risultante dall'allegato, parte integrante del presente provvedimento;

- di precisare che a seguito dell'approvazione del presente regolamento l'OIV procederà alla pesatura delle predette p.o. e a.p., secondo la normativa vigente;

Visto il prescritto parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, non è necessario il parere contabile in quanto il presente provvedimento non comporta, allo stato, riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente, attesa la natura di atto propedeutico a provvedimenti attuativi successivi;

Con votazione unanime e palese, espressa per alzata di mano

PROPONE

Per tutte le motivazioni in fatto e in diritto in premessa riportate, che qui si intendono integralmente riportate ed approvate

- di approvare il nuovo Regolamento, avente ad oggetto "La nuova disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità", che si compone di n. 22 articoli, ed una scheda di valutazione della posizione organizzativa, allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

- di rinviare a successivi atti di organizzazione, da adottarsi ai sensi del Regolamento in oggetto, la puntuale definizione dei compiti e materie che fanno capo ai responsabili delle p.o. e a.p.;

- di dare atto che la disciplina di cui sopra troverà immediata applicazione, essendo le attuali p.o. e a.p. in scadenza;

- di riconoscere che tale Regolamento va ad integrare il vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

- di trasmettere la presente delibera alle OO.SS. rappresentative per la relativa informativa;

-di dare al presente provvedimento immediata esecuzione.

L'Assessore al Personale

Dott.ssa

Articolo 21 - Requisiti obbligatori

Articolo 22 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

****

Allegato "A" - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARTE PRIMA

- NORME E PRINCIPII GENERALI -

Articolo 1

Riferimenti contrattuali

1. L'istituto dell'Area delle Posizioni Organizzative è disciplinato, in modo completo ed organico, dai contratti nazionali di lavoro di categoria, ai quali gli enti sono obbligati a conformarsi in fase attuativa, secondo i propri rispettivi ordinamenti interni, e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.

2. In particolare, costituiscono riferimenti normativi vincolanti i seguenti articoli contrattuali:

- articolo 8 CCNL 31 marzo 1999, che istituisce e definisce tali particolari posizioni di lavoro;

- articolo 9 CCNL 31 marzo 1999, che indica le modalità di conferimento e di revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa;

- articolo 10 CCNL 31 marzo 1999, che disciplina il trattamento economico accessorio spettante al personale incaricato, demandando a ciascun ente la determinazione della "graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate";

- articolo 16, comma 2, lettere b) e c), CCNL 31 marzo 1999, che affida alla concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali la definizione dei criteri generali in materia di valutazione e graduazione delle Posizioni Organizzative, nonché di conferimento e valutazione degli incarichi;

- articolo 4, comma 2, CCNL 1° aprile 1999, che sancisce la contrattazione decentrata sull'uso delle risorse finanziarie destinate al fondo per retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, subordinandolo al rispetto della disciplina prevista dal successivo articolo 17, comma 2, lettere c), il quale dettaglia il percorso di preventiva individuazione delle posizioni organizzative e determinazione dei rispettivi valori retributivi ai fini della definizione della dotazione complessiva del fondo stesso;

- articolo 10 CCNL 22 gennaio 2004, che definisce e disciplina, nell'ambito della complessiva Area delle Posizioni Organizzative, la valorizzazione delle Alte Professionalità mediante incarichi specialistici conferibili nei casi ivi previsti.

Articolo 2

Istituzione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

1. Nella struttura organizzativa del Comune sono individuate particolari posizioni di lavoro definite "Posizioni Organizzative" e "Alte Professionalità".

2. Le Posizioni Organizzative (P.O.) sono istituite in presenza di condizioni di particolare complessità organizzativa e/o in relazione all'attività di coordinamento di più servizi o funzioni che fanno capo a un medesimo responsabile. Possono inoltre essere costituite in relazione alle esigenze di coordinamento di specifici progetti.

3. Le Alte Professionalità (A.P.) sono istituite per valorizzare posizioni che richiedono competenze specialistiche elevate e innovative e per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di Governo dell'Ente, esclusivamente nell'ambito dell'Avvocatura Comunale e del personale iscritto in albi ed elenchi professionali necessari per l'espletamento dell'incarico affidato.

4. Le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità sono attribuibili a personale di categoria D e richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato.

Articolo 3

Criteri per l'istituzione e per l'erogazione dell'indennità di posizione agli incaricati di posizione organizzativa ed alle alte professionalità.

1. Nell'ambito delle risorse complessive stabilite in bilancio, la Giunta individua le posizioni organizzative e le posizioni ricoperte da alte professionalità, con riferimento all'organigramma ed alla loro rilevanza, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, per i vari settori.

I livelli economici scaturiscono dalla pesatura delle posizioni da parte dell'OIV.

2. La Giunta, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, provvede alla graduazione della rilevanza delle posizioni organizzative e delle posizioni ricoperte da alte professionalità individuate. Per la determinazione dell'indennità di posizione, l'importo massimo di indennità fissato per quell'anno corrisponde a 100 punti. Per punteggi inferiori l'indennità è proporzionalmente ridotta. L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità. Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri:

a) Professionalità, con i seguenti parametri da valutare ciascuno nel range 0 - 10:

1) Professionalità giuridica richiesta;

2) Professionalità tecnica richiesta;

3) Professionalità gestionale richiesta;

b) Complessità direzionale, con i seguenti parametri da valutare ciascuno nel range 0 -10:

1) Complessità tecnico – operativa dell'attività;

2) Relazioni interne;

3) Relazioni esterne;

4) Fabbisogno di innovazione;

c) Responsabilità, con i seguenti parametri da valutare nel range 0 - 5:

1) Responsabilità giuridica;

2) Responsabilità organizzativa;

3) Responsabilità economica;

d) Strategicità, per l'attuazione del programma dell'Amministrazione, da valutare nel range 0 – 15.

Articolo 4

Criteri generali per il conferimento dell'incarico per la copertura di posizione organizzativa e delle alte professionalità.

Il conferimento dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità è di competenza del Sindaco.

I pre-requisiti per l'accesso all'Area delle posizioni organizzative sono i seguenti:

1. appartenenza alla categoria D;

2. almeno 2 anni di servizio nella categoria D all'interno del Comune di Monte di Procida;

3. svolgimento della propria attività lavorativa all'interno del Comune di Monte di Procida; non possono, pertanto, candidarsi i dipendenti posti in comando presso altri enti, il personale in distacco di qualunque natura, il personale collocato in aspettativa, etc;

I pre-requisiti per l'accesso alle Alte Professionalità sono i seguenti:

1. appartenenza alla categoria D;

2. almeno 2 anni di servizio nella categoria D all'interno del Comune di Monte di Procida;

3. svolgimento della propria attività lavorativa all'interno del Comune di Monte di Procida; non possono, pertanto, candidarsi i dipendenti posti in comando presso altri enti, il personale in distacco di qualunque natura, il personale collocato in aspettativa, etc;

4. preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni, specializzazioni, iscrizioni ad albi professionali, inerenti alle mansioni da svolgere;

5. esperienza attinente alle mansioni da svolgere maturata in almeno un quinquennio.

Articolo 5

Retribuzione di posizione e di risultato

1. L'OIV provvede all'applicazione della metodologia di valutazione della posizione approvata dalla Giunta ed il Sindaco, con proprio atto, definisce la retribuzione di posizione spettante, conseguente alla valutazione espressa dall'OIV, nel rispetto delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità nel bilancio.

2. La retribuzione di risultato è corrisposta annualmente a seguito della valutazione dell'attività svolta dagli incaricati operata dal dirigente di riferimento, in base alla metodologia approvata dalla Giunta, entro i limiti definiti dal CCNL e delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità nel bilancio.

Articolo 6

Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

1. Gli incarichi relativi alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità sono conferiti dal Sindaco per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore alla durata del mandato del Sindaco.

Al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato per un periodo non superiore a 30 giorni.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti tenendo conto delle competenze richieste dalla posizione da ricoprire e dei requisiti professionali e dei risultati conseguiti in precedenza a seguito della valutazione annuale.

Articolo 7

Natura delle Posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative rivestono natura oggettiva in quanto correlate esclusivamente all'esercizio di una funzione strategicamente rilevante per l'Ente.

2. Stante la correlazione di ogni Posizione Organizzativa esclusivamente alla figura oggettiva e continuativa di una specifica funzione, e non mai a quella soggettiva e temporale del funzionario che la svolge, è nullo qualsiasi trasferimento automatico del beneficio a seguito di riassetto e/o rotazione dell'organico, ovvero a seguito di mobilità interna del personale.

Articolo 8

Orario di Lavoro

La vigente disciplina contrattuale, in relazione ai titolari di Posizione Organizzativa, si limita a stabilire la durata minima della prestazione lavorativa settimanale (36 ore) e non anche quella massima, che sarà,

invece, collegata, generalmente e dinamicamente alla rilevanza ed alle effettive necessità delle funzioni da svolgere.

L'orario minimo settimanale, pertanto, deve essere soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione; pertanto, relativamente all'orario di lavoro, il personale incaricato delle Posizioni Organizzative, diversamente dai dirigenti, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiore alle 36 ore, mentre non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, e che neppure danno titolo o diritto ad eventuali recuperi compensativi in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire.

A tal fine si deve ricordare che l'art. 10, comma 1 del C.C.N.L. del 31/03/1999 non consente di corrispondere al personale dallo stesso contemplato il compenso per lavoro straordinario, salvo quanto previsto dall'art. 9 del presente regolamento, dovendosi conseguentemente, ritenere che le eventuali prestazioni eccedenti le 36 ore d'obbligo rappresentano sempre orario di lavoro ordinario e sono compensate con la retribuzione di posizione e di risultato. Essendo vietata la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, deve ritenersi vietata anche l'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso. Pertanto, le eventuali maggiori prestazioni rese oltre il normale orario d'obbligo settimanale (36 ore) non danno in alcun modo titolo a corrispondenti riposi compensativi;

Il titolare di Posizione Organizzativa non ha diritto a compensi aggiuntivi o a riposi compensativi neppure nel caso di prestazione resa in giornata festiva infrasettimanale.

A tali regole fa eccezione solo il caso della prestazione lavorativa resa nel giorno di riposo settimanale, in considerazione della tutela costituzionale, legale e contrattuale apprestata per tale riposo; in presenza di questa particolare fattispecie, il titolare di Posizione Organizzativa avrà comunque diritto a fruire di una giornata di riposo settimanale, che potrà, dunque, essere recuperata secondo le modalità da concordare con il dirigente, in modo comunque proporzionato alla durata delle prestazioni rese.

L'orario minimo settimanale del titolare di posizione organizzativa è comunque soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione. La vigente contrattazione collettiva di comparto, in particolare, non attribuisce in alcun modo al dipendente il potere o il diritto alla autogestione dell'orario settimanale consentita, né questa potrebbe essere consentita dal datore di lavoro.

Articolo 9

Onnicomprensività - Deroghe

1. In linea di principio generale, le retribuzioni di posizione e di risultato spettanti per incarichi di Posizione Organizzativa assorbono e ricomprendono ogni trattamento accessorio per i titolari.

2. La contrattazione nazionale in materia prevede deroghe al principio generale dell'onnicomprensività soltanto nei casi di:

a) compensi connessi agli incarichi di progettazione, ai sensi dell'art. 18 della legge n.109/1994;

b) compensi per i professionisti legali, ai sensi dell'art.27 CCNL del 14.9.2000;

c) compensi per lo straordinario elettorale e dei compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

d) indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) della legge n.556/1996, spese del giudizio, ai sensi dell'art.8, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

f) compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 5.10.2001;

g) compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004;

h) compensi (art. 6 del CCNL del 9.5.2006) connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003.

Articolo 10

Rinunciabilità dell'incarico

1. Il conferimento delle Posizioni Organizzative rappresenta l'estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro, sotto il profilo della specificazione delle mansioni esigibili proprie della categoria D, secondo le previsioni contrattuali in materia ed è irrinunciabile.

2. L'interruzione anticipata dell'incarico può avvenire solo per revoca.

Articolo 11

Titolarità e Sostituibilità

1. La titolarità dell'incarico di Posizione Organizzativa è l'unico requisito per l'erogazione dei relativi compensi.

2. Il funzionario incaricato di una Posizione Organizzativa conserva la titolarità della stessa ed il corrispondente diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato, esclusivamente garantendo la presenza in servizio.

3. In caso di impedimento od assenza prolungata per oltre un mese del titolare, l'incarico di Posizione Organizza può essere conferito ad altro soggetto idoneo, anche in via temporanea.

4. In caso di conferimento dell'incarico ad un sostituto, al titolare impedito od assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato e tali compensi sono corrisposti al sostituto in rapporto al periodo di sostituzione.

Articolo 12

Incarichi a personale a tempo parziale

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono incompatibili con rapporti di lavoro a tempo parziale fino al 50%, con riferimento a tutte le diverse tipologie possibili.

2. I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% possono essere titolari di incarichi di posizione organizzativa ed il relativo importo annuale è riproporzionato in base al tempo di lavoro.

Articolo 13

Revoca

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere revocati, anche prima della scadenza, con decreto motivato del Sindaco , in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi della macrostruttura che preveda l'accorpamento o la soppressione dei servizi, ovvero in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi imputabili agli incaricati stessi, a seguito di valutazione da parte dell'OIV.

2. L'incarico può essere altresì revocato a seguito di :

- provvedimento disciplinare, in violazione del codice deontologico, a carico del titolare;

- inosservanza delle disposizioni del Segretario Generale e direttive impartite dal Sindaco o per altre gravi violazioni;

- assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, per oltre un mese, salvo i casi consentiti dalla legge.

3. La revoca od il mancato rinnovo dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato; in tal caso, il Funzionario resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo professionale.

Articolo 14

Relazioni sindacali

1. Il Comune di Monte di Procida recepisce integralmente la disciplina contrattuale in materia di Posizioni Organizzative e di risorse finanziarie destinate alla retribuzione dei relativi incarichi, impostata al principio di una positiva sinergia tra la tutela delle relazioni sindacali in materia di rapporto di lavoro e quella dell'autonomia organizzativa dell'Ente.

2. Ai sensi dell'articolo 16, comma 2, lettere b) e c), del CCNL 31 marzo 1999, è oggetto di concertazione la definizione dei criteri generali per la disciplina della valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni.

PARTE SECONDA

- POSIZIONI ORGANIZZATIVE -

Articolo 15

Definizione

1. Sono 'Posizioni Organizzative' le posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di organizzazione, coordinamento e supervisione delle attività del Servizio affidato, nonché di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ad esso assegnate.

2. L'espletamento della funzione correlata alla Posizione Organizzativa è caratterizzato da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione di responsabilità di andamento e di risultato.

3. Oltre agli aspetti funzionali fondamentali di cui ai precedenti punti 1 e 2, l'incarico di Posizione Organizzativa può altresì comportare:

a) la elaborazione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni inerenti all'incarico affidato;

b) l'adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza delle attività ricadenti nell'ambito dell'incarico affidato;

c) la predisposizione ed assunzione di azioni e/o interventi atti a potenziare la gestione ed i risultati delle attività dell'incarico affidato;

d) la responsabilità della regolarità e della legittimità degli atti e dei procedimenti connessi all'incarico affidato;

e) la valutazione del personale del Servizio affidato, da sottoporre alle definitive determinazioni del Responsabile;

f) ogni altro compito assegnato dal Sindaco nell'ambito delle attività del Servizio affidato.

4. La responsabilità della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione in relazione agli obiettivi dell'Ente spetta unicamente all'Oiv.

Articolo 16

Individuazione delle posizioni organizzative

1. In sede di definizione e/o revisione della struttura organizzativa dell'Ente, l'Amministrazione, nel rispetto delle relazioni sindacali, adotta un'apposita deliberazione per la individuazione dei Settori per i quali l'Amministrazione intende istituire le posizioni organizzative.

2. Tale individuazione deve essere esplicita, indicando con chiarezza il Servizio strategicamente rilevante ed il Settore di appartenenza con la denominazione riportata nell'Organigramma dell'Ente; non

sono conferibili incarichi riferiti ad indicazioni generiche e/o equivocabili, né tantomeno a profili professionali.

Articolo 17

Condizioni e modalità di conferimento

1. Ogni incarico di Posizione Organizzativa è corrispondente ad un unico Settore ed è conferibile ad un unico dipendente di cat. D. Per lo stesso Settore non possono essere attribuite più Posizioni Organizzative, ancorché trattandosi di incarichi di Alta Professionalità.

2. Una Posizione Organizzativa può essere conferita ad interim anche ad un soggetto già titolare di altra posizione organizzativa, senza oneri aggiuntivi relativi all'indennità di posizione, ad esclusione di una maggiorazione sull'indennità di risultato connessa al periodo di incarico.

3. Il Sindaco emana il provvedimento di conferimento dell'incarico, il quale dovrà contenere - oltre all'indicazione della funzione, della durata e dei relativi compensi – anche le motivazioni della scelta.

4. I decreti sindacali di conferimento di incarico di Posizione Organizzativa vengono trasmessi per competenza al Servizio Risorse Umane, nonché per conoscenza alle OO.SS.

Articolo 18

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. L'ammontare della retribuzione di posizione e le sue eventuali gradualità sono stabiliti dall'Amministrazione, di concerto con le OO.SS., entro il range contrattualmente indicato, in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative pre-individuate; essa ricomprende anche la 13^ mensilità e deve essere conseguentemente divisa e corrisposta per tredici mesi.

2. La retribuzione di risultato è riconoscibile ed attribuibile entro la percentuale minima del 10% e massima del 25% della retribuzione di posizione in godimento

3. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della prestazione annualmente resa dall'incaricato, risultante dal punteggio finale riportato nell'apposita scheda di valutazione, compilata e sottoscritta dall'OIV.

4. Gli elementi ed i parametri di valutazione, nonché il rapporto del punteggio finale alle percentuali minime e massime riconoscibili, sono inclusi nella Parte III 'Misurazione e Valutazione' del Documento Unico della Performance.

PARTE TERZA

- ALTE PROFESSIONALITÀ -

Articolo 19

Definizione

1. Sono 'Alte Professionalità' le posizioni di lavoro che, nell'ambito della complessiva Area delle Posizioni Organizzative, rivestono un valore professionale maggiore in termini di:

- specializzazione di competenze elevate e innovative, rilevabili dal curriculum;

- preparazione culturale correlata a particolari titoli accademici, quali lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti;

- assunzione di particolari responsabilità nel campo dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse;

- iscrizione in specifici albi professionali necessari per l'espletamento dell'incarico conferito.

2. I relativi incarichi sono finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi di rilevante interesse per il conseguimento del programma di Governo dell'Ente.

3. Oltre ai contenuti specifici degli obiettivi da realizzare, l'incarico di Alta Professionalità può altresì comportare:

a) la elaborazione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni;

b) l'emanazione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza delle attività ricadenti nell'ambito del progetto/obiettivo affidato;

c) la predisposizione ed assunzione di azioni e/o interventi atte a raggiungere il massino grado di realizzazione degli obiettivi affidati;

d) la determinazione a contrarre, nell'ambito delle risorse assegnate;

e) la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;

f) la responsabilità della regolarità e della legittimità degli atti e dei procedimenti connessi alla realizzazione degli obiettivi affidati;

g) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio rientranti nell'ambito degli obiettivi/finalità dell'incarico di Alta Professionalità, previo visto del responsabile del Settore competente;

h) il rilascio di autorizzazioni e licenze eventualmente collegati alle attività progettuali.

4. L'attribuzione degli incarichi specifici di cui ai punti precedenti spetta al Sindaco, che li definisce nell'atto di conferimento dell'incarico, sia nel caso in cui l'incarico comprenda i compiti di cui alle lett. a, b, c (Alta Professionalità di I livello), sia in tutti gli altri restanti casi (lett. d, e, f, g e h - Alta Professionalità di II livello).

Articolo 20

Condizioni e modalità di conferimento

1. Le Alte Professionalità (A.P.) sono istituite per valorizzare posizioni che richiedono competenze specialistiche elevate e innovative e per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di Governo dell'Ente.

2. L'Amministrazione individua negli atti regolanti la macro organizzazione le Alte Professionalità necessarie per valorizzare posizioni nell'ambito: a) dei servizi strategici, b) nei vari di settori di competenza, c) per realizzare progetti di rilievo essenziale per la l'attuazione del programma di Governo dell'Ente.

3. All'esito delle proprie valutazioni di merito, il Sindaco emana il decreto di conferimento dell'incarico, nel quale sono richiamati tutti gli elementi caratterizzanti il progetto/obiettivo affidato.

4. I provvedimenti di conferimento di incarico di Alta Professionalità vengono trasmessi per competenza al Servizio Risorse Umane, nonché per conoscenza alle OO.SS.

Articolo 21

Requisiti obbligatori

1. I dipendenti di categoria D, per il conferimento di incarico di Alta Professionalità, dovranno essere in possesso almeno di una delle seguenti qualità professionali e/o personali obbligatorie:

a. preparazione culturale correlata a titoli accademici (specializzazioni, master, dottorati di ricerca e/o altri titoli equivalenti) oltre quelli occorrenti per il posto ed il profilo professionale ricoperti;

b. abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali, qualora non costituiscono requisito normativamente imposto per la copertura di specifici posti in organico e/o per lo svolgimenti di specifici compiti d'istituto;

c. competenze elevate e innovative, acquisite attraverso la maturazione di particolari esperienze di lavoro oggettivamente qualificanti e rilevabili dal curriculum professionale;

d. affidamento di incarichi direzionali di particolare complessità e responsabilità;

e. assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse, eccedenti i compiti istituzionali dovuti per il posto ed il profilo professionale ricoperti.

Articolo 22

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. L'ammontare della retribuzione di posizione e le sue eventuali gradualità sono stabiliti dall'Amministrazione, di concerto con le OO.SS., entro il range contrattualmente indicato, in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative pre-individuate; essa ricomprende anche la 13^ mensilità e deve essere conseguentemente divisa e corrisposta per tredici mesi.

2. La retribuzione di risultato è riconoscibile ed attribuibile entro la percentuale minima del 10% e massima del 30% della retribuzione di posizione in godimento di concerto con le OO.SS. entro il range indicato contrattualmente.

3. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della prestazione annualmente resa dall'incaricato, risultante dal punteggio finale riportato nell'apposita scheda di valutazione, compilata e sottoscritta dall'O.I.V..

4. Gli elementi ed i parametri di valutazione, nonché il rapporto del punteggio finale alle percentuali minime e massime riconoscibili, sono inclusi nella Parte III 'Misurazione e Valutazione' del Documento Unico della Performance.

COMUNE DI MONTE DI PROCIDA
A

ALLEGATO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO _____

UFFICIO: .....

1
PROFESSIONALITA'
Punteggio massimo disponibile = punti 30

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.1 PROFESSIONALITA'GIURIDICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) conoscenza delle norme generali di riferimento; b) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato; c) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato e ad altri ambiti	da 0 a 10		
1.2 PROFESSIONALITA' TECNICA RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) nessuna particolare conoscenza; b) conoscenze in un ambito disciplinare; c) conoscenze in più ambiti disciplinari	da 0 a 10		
1.3 PROFESSIONALITA' GESTIONALE RICHIESTA Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) conoscenze gestionali di base; b) conoscenze gestionali approfondite; c) conoscenze gestionali come componente dominante della professionalità	da 0 a 10		

2
COMPLESSITA' DIREZIONALI
Punteggio massimo disponibile = punti 40

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELLA ATTIVITA' Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività	Da 0 a 10		
2.2 RELAZIONI INTERNE Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	da 0 a 10		
2.3 RELAZIONI ESTERNE Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	Da 0 a 10		
2.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE Da valutare in rapporto al fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione	da 0 a 10		

3
RESPONSABILITA'
Punteggio massimo disponibile = punti 15

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	da 0 a 5		
3.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in base sia alle posizioni direttive coordinate, sia al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	da 0 a 5		
3.3 RESPONSABILITA' ECONOMICA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	da 0 a 5		

4 STRATEGICITA' Punteggio massimo disponibile = punti 15			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
4.1 STRATEGICITA' Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio – lungo periodo dell'Ente ed agli incarichi aggiuntivi e di grande rilevanza connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi	da 0 a 15		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE	/ 100 esimi

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

Monte di Procida, _____

L'Organismo Indipendente di Valutazione

_____

_____

_____

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la sopra riportata proposta, corredata del parete di regolarità tecnica, ai sensi dell'art.49 Tuel;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Ad unanimità dei voti legalmente resi

DELIBERA

Di approvare integralmente la soprariportata proposta di deliberazione avente ad oggetto: Regolamento delle posizioni organizzative ed alte professionalità.

e con successiva e unanime votazione

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo a norma dell'art. 134 comma 4° del DLgs 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Fabiana Lucadamo

IL PRESIDENTE
Dr. Giuseppe Pugliese

ESEGUIBILITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, Co. 4, D.L.gs. 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, lì 29/4/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Fabiana Lucadamo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Reg. Aff. n° _____ del _____

Copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale on line il giorno _____ e vi rimarrà pubblicata fino al _____ per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, lì _____

IL Messo Comunale
Francesco Prisco

Il sottoscritto attesta che la presente delibera è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125, t.u.e.l. n° 267/00, con nota prot.n° _____ del _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Fabiana Lucadamo

La presente copia è conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Dr.ssa Giovanna Romeo