

COPIA

ALBO



Deliberazione n. 115

del 28/08/2017

COMUNE DI NICOSIA

PROVINCIA DI ENNA

ORIGINALE DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di alta professionalità e dell'area delle posizioni organizzative.
Approvazione.

L'anno duemidiciassette addì ventotto del mese di agosto
alle ore 19,30 e seguenti, nei locali del Palazzo Municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

			Pres.	Ass.	
1	BONELLI	Luigi Salvatore	X		SINDACO - Presidente
2	GEMMELLARO	Francesca	X		Vice Sindaco - Presidente
3	CASTELLO	Giuseppe Mario		X	Assessore
4	ZAPPIA	Ferdinando	X		Assessore
5	BONOMO	Graziano Ivan		X	Assessore

Presiede il Sig. BONELLI dott. Luigi Salvatore Sindaco Vice Sindaco
del Comune suddetto.

Partecipa il Segretario Generale Sig.ra ZINGALE dott.ssa Mara

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione del Segretario Generale Uffici di Staff del 1° Settore avente per oggetto: "Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di alta professionalità e dell'area delle posizioni organizzative. Approvazione";

VISTO il parere tecnico reso ai sensi dell'art. 53, 1° comma, della L.142/90, recepita con L.r. 48/91, come modificata dalla L.r. 30/2000, allegato a far parte integrante del presente provvedimento;

RITENUTO di dover approvare la superiore proposta;

VISTO l'Ord. EE.LL. Regione Siciliana e successive modificazioni ed integrazioni;

CON VOTI UNANIMI, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- di approvare la proposta del Segretario Generale Uffici di Staff del 1° Settore avente per oggetto: "Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di alta professionalità e dell'area delle posizioni organizzative. Approvazione", allegata a far parte integrante del presente provvedimento;
- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo per le motivazioni di cui all'allegata proposta.



Oggetto: regolamento per l'attribuzione degli incarichi di alta professionalità e dell'area delle posizioni organizzative – approvazione

il Segretario Generale
quale responsabile del servizio gestione risorse umane

Premesso che

- ai sensi dell'art 7 del D.Lgs. 267/00, nel rispetto dei principi fissati dalla Legge e dallo Statuto il Comune, nelle materie di propria competenza ed in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e per l'esercizio delle funzioni, adotta appositi regolamenti;
- ai sensi dell'art 31 e 32 dello Statuto Comunale l'organizzazione degli uffici e servizi è disciplinata da appositi regolamenti, tra cui il regolamento per l'ordinamento uffici e servizi;
- ai sensi degli art 5 e 8 del regolamento per l'ordinamento uffici e servizi, è possibile previa deliberazione di GC istituire Unità di progetto quali unità organizzative temporanee, finalizzate alla realizzazione di obiettivi specifici e temporanei rientranti nei programmi generali di governo, per i quali vanno individuati i responsabili;

Richiamate le vigenti disposizioni contrattuali, di cui all'art 8 del CCNL '99 ed art 10 del CCNL 2002 – 2005, che prevedono la possibilità di istituire l'area delle posizioni organizzative ed il conferimento di incarichi a termine di alta professionalità;

Ritenuto opportuno, anche al fine di garantire la realizzazione di obiettivi prioritari nel programma amministrativo e che rispondono ad esigenze della collettività amministrata, la cui realizzazione richiede professionalità, preparazione e competenze oltre che un certo grado di autonomia, capacità propositive, spirito d'iniziativa ed assunzione di responsabilità, dotarsi di uno strumento regolamentare per l'istituzione e la disciplina delle posizioni organizzative ed il conferimento di incarichi di alta professionalità;

Atteso come la previsione della facoltà di istituire le posizioni di cui sopra consente di rendere la struttura organizzativa maggiormente flessibile ed in grado di adeguarsi alle esigenze che si manifestano nel corso del mandato e che sia pur temporaneamente richiedono l'espletamento di attività e funzioni di una certa complessità;

Visto lo schema di regolamento, allegato e parte integrante del presente, composto di 12 articoli e due allegati (scheda A1 e A2) che disciplina l'istituzione e la regolazione degli istituti di cui in oggetto;

Ricordato che, trattandosi di materia che attiene l'organizzazione, ex art 48 c 3 del D.Lgs. 267/00, è di competenza della Giunta Comunale;

Ricordato che con nota del 07.07.2017 prot nr 15808 si è resa l'informativa alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed alle RSU;

Rilasciato il parere di regolarità tecnica e di correttezza amministrativa espresso ex art 49 del D.Lgs. 267/00 dal Segretario Generale in qualità di responsabile del servizio gestione risorse umane;

Dato atto, altresì, che dalla presente non derivano riflessi diretti ed indiretti sul bilancio dell'Ente, trattandosi di atto generale di disciplina di istituti contrattuali, che non comporta spesa o, comunque, una spesa ad oggi non quantificabile né prevedibile poiché il regolamento introduce

soltanto una disciplina generale rinviando a successivi provvedimenti degli organi competenti l'eventuale applicazione previo stanziamento di apposita spesa, e ritenuto, quindi, non necessario acquisire, ex art 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/00, il parere di regolarità contabile;

PROPONE

Di approvare, per le motivazioni in premessa espresse e qui richiamate, il regolamento per l'attribuzione degli incarichi di alta professionalità e dell'area delle posizioni organizzative, allegato e parte integrante della presente proposta, che si compone di 12 articoli e due allegati (scheda A1 e A2) che disciplina l'istituzione e la regolazione degli istituti di cui in oggetto;

Di dare atto che dalla presente non derivano riflessi diretti ed indiretti sul bilancio dell'Ente, trattandosi di atto generale di disciplina di istituti contrattuali, che non comporta spesa o, comunque, una spesa ad oggi non quantificabile né prevedibile poiché il regolamento introduce soltanto una disciplina generale rinviando a successivi provvedimenti degli organi competenti l'eventuale applicazione previo stanziamento di apposita spesa;

Di dare atto, altresì, che sullo schema di regolamento è stata resa l'informativa preventiva alle OOSS maggiormente rappresentative ed alle RSU, come da nota citata in premessa;

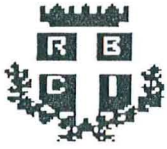
Di pubblicare il regolamento sul sito istituzionale, in Amministrazione Trasparente, sottosezione Disposizioni Generali - atti generali;

Di dare atto che il regolamento entra in vigore trascorsi 15 gg dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione sul sito istituzionale dell'Ente;

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, al fine di compiere gli atti consequenziali.

il Segretario Generale
dott.ssa Mara Zingale





COMUNE DI NICOSIA

(PROVINCIA DI ENNA)

SEGRETERIA GENERALE

^^^^

REGOLAMENTO COMUNALE CONCERNENTE L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITA' E DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 1. Principi generali e definizioni

1. L'Amministrazione Comunale può istituire, ai sensi delle vigenti previsioni dei contratti di lavoro dei dipendenti, l'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e seguenti CCNL del 31/3/1999.
2. L'A.C può conferire, altresì, incarichi a termine di alta professionalità, come previsto dall'art. 10 del CCNL 2002-2005 per il personale del comparto Regioni-Enti Locali, sottoscritto in data 22.1.2004, al fine di valorizzare l'apporto qualificante di particolari figure professionali.
3. Costituiscono fonti normative del presente regolamento: l'art. 8 e seguenti CCNL del 31/3/1999 e succ. modifiche ed integrazioni, l'art. 10 del CCNL 2002-2005, lo Statuto Comunale (art. 32 e 38), il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, i principi stabiliti in tema di organizzazione dal D. Lgs. 165/2001.
4. Le posizioni organizzative, di cui al co. 1, consistono in incarichi di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di strutture operative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
5. L'alta professionalità prevede invece lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, ovvero di attività di staff e/o di progetto, nonché di diretta collaborazione del Sindaco, che richiedono in ogni caso elevati livelli di autonomia delle attività svolte ed assunzione diretta ed immediata di un'elevata responsabilità di prodotto e risultato nonché esperienza professionale.
6. L'incarico di alta professionalità è caratterizzato dalla sussistenza di una delle seguenti ipotesi :
 - a) competenze elevate e innovative, acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro, con preparazione culturale correlata a titoli accademici e con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali;
 - b) particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente;
 - c) sono incarichi con i quali si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative oppure si intende riconoscere e motivare l'assunzione di particolari ruoli nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse, di rilevante interesse per l'attività dell'Ente.
7. Le responsabilità legate all'incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità devono essere integrative e supplementari a quelle proprie della categoria di appartenenza.
8. L'incarico di posizione organizzativa e quello di alta professionalità sono alternativi tra loro e non possono essere cumulati sullo stesso soggetto neanche temporaneamente.

Articolo 2 – Criteri e modalità per l'individuazione delle aree di posizione organizzativa ed alta professionalità

1. La Giunta Comunale, nell'ambito dei poteri di macroorganizzazione, di cui all'art 2 co. 1 D.Lgs. 165/2001, con deliberazione motivata, può istituire:
 - a) all'interno dei singoli Settori, l'area delle posizioni organizzative, ex art. 8 e segg CCNL '99, prevedendo apposito stanziamento nell'ambito del fondo per il salario accessorio;
 - b) trasversale all'intera struttura organizzativa, in posizione di staff, l'alta professionalità attingendo all'apposito fondo previsto nell'ambito del fondo per il salario accessorio.
2. La Giunta comunale, nell'istituzione dell'area di cui alla lettera a) del comma 1 del presente individua il numero di posizioni organizzative e le relative fasce, come da successivo articolo 5, da finanziare tenendo conto della complessità della articolazione organizzativa del Settore, nonché della complessità delle strutture che la posizione organizzativa deve dirigere e coordinare, delle funzioni che deve esercitare; mentre per l'istituzione delle alte professionalità si deve tenere conto della strategicità del progetto assegnato, dei contenuti ed obiettivi dell'incarico, nonché della complessità delle attività e funzioni richieste per realizzarlo.
3. La Giunta assegna a ciascun Settore, con cadenza biennale, un budget finanziario annuo per la corresponsione della retribuzione di posizione e risultato agli incaricati di posizioni organizzative. Il budget è finanziato dall'apposito fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. c) del CCNL 1 aprile 1999, determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata, a valere sulle risorse stabili di cui all'art. 15 del medesimo contratto. Assegna, altresì, il budget al Segretario per il finanziamento delle alte professionalità finanziato dall'apposito fondo previsto dall'art 32 c. 7 del CCNL del 22.01.2004.
4. L'individuazione dei Settori nei quali costituire le posizioni organizzative, così come l'entità dei budget da assegnare a tale scopo ai dirigenti, dipendono da una valutazione della struttura e delle esigenze dei vari Settori Comunali, effettuata dalla Giunta, anche su proposta dei singoli Dirigenti, tenendo conto, in particolare, dei seguenti aspetti:
 - a) complessità del Settore sotto il profilo strutturale, gestionale e di applicazione delle norme;
 - b) maggiore o minore eterogeneità degli ambiti materiali di competenza del Settore;
 - c) dislocazione, in unica sede o in sedi diverse, dei Servizi in cui il Settore è articolato, nonché numero di risorse umane complessivamente gestite.

Articolo 3 - Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato in categoria D da almeno un anno in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa nonché capacità di gestione di gruppi di lavoro; l'esperienza richiesta è di almeno due anni, di cui almeno sei mesi nell'Ente;
 - preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea magistrale, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.

2. Gli incarichi sono conferiti a dipendenti della categoria D per periodi di tempo determinato non superiori a 3 anni e non inferiori a 1 anno, decorrenti dalla data di conferimento dell'incarico e possono essere rinnovati.
3. L'incarico richiede il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno. Alla selezione potranno partecipare i dipendenti a part-time purché si obblighino a ripristinare il rapporto d'impiego a tempo pieno contestualmente al conferimento dell'incarico.

Articolo 4 - Requisiti richiesti per l'incarico di alta professionalità

1. L'incarico di alta professionalità è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono particolari specializzazioni; l'esperienza richiesta è di almeno cinque anni e deve essere stata maturata in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
 - preparazione culturale correlata da titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.
2. L'attitudine e la capacità individuale sono adeguatamente valutate dal Segretario Generale in relazione ai dati emergenti dal fascicolo personale e dal *curriculum vitae*.
3. L'incarico di alta professionalità è incompatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale e, pertanto, il dipendente incaricato può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
4. La durata dell'incarico è correlata alla tempistica o al crono-programma, definiti all'atto del conferimento dell'incarico, necessari al raggiungimento dell'obiettivo o del progetto da realizzare ed oggetto dell'incarico.

Articolo 5 - Graduazione delle Posizioni organizzative e delle alte professionalità e determinazione della relativa indennità

1. Le posizioni organizzative e le alte professionalità, come istituite dalla Giunta in base all'art. 2, sono graduate con l'atto di istituzione della Giunta medesima, sentito il nucleo di valutazione, sulla base degli elementi indicati nelle schede appresso descritte ed allegate al presente regolamento:
 - Scheda allegata "A1", per le posizioni organizzative di *direzione di strutture organizzative di elevata complessità*;
 - Scheda allegata "A2", per gli incarichi *"alta professionalità"*;
2. Nello stesso atto, di cui al co. 1, sono determinati, per ciascuna posizione organizzativa e di alta professionalità, gli importi annuali della retribuzione di posizione, che trova finanziamento nello specifico fondo costituito ai sensi dell'art. 15 e dell'art. 17, 2° comma lettera c), del CCNL del 01.04.1999 ed ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 10 del C.C.N.L. Del 22.01.04.
3. La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 a un massimo di € 12.911,42, per gli incarichi di responsabile di Posizione Organizzativa e da un minimo di € 5.164,56 al un massimo di € 16.000,00 per i titolari di incarichi di "Alta professionalità".

4. Il trattamento economico accessorio onnicomprensivo del personale titolare dell'incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
5. Il valore della retribuzione di risultato, sia per la posizione organizzativa che per le "alte professionalità", non può superare i limiti previsti dal contratto nazionale di lavoro.
6. Tali trattamenti assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali, compresi i compensi per lavoro straordinario.

Art 6 - Attribuzione degli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa ed a Ita professionalità

1. Una volta istituita l'area delle posizioni organizzative, spetta al singolo Dirigente del settore, ex art 5 co. 2 del D.Lgs. 165/01, conferire l'incarico secondo le modalità, criteri e requisiti del presente regolamento.
2. L'incarico di posizione organizzativa è nominativamente conferito dal Dirigente del Settore di riferimento, con provvedimento scritto e motivato, previa selezione interna, a seguito di bando, gestita dall'ufficio Gestione Risorse Umane.
3. L'incarico di responsabilità di posizione organizzativa è conferito effettuando una valutazione dei candidati, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, posta in essere sulla base degli elementi e con attribuzione di punteggio come appresso indicato:

Elementi di valutazione	Punteggio max attribuibile	Punteggio attribuito
Requisiti culturali posseduti	30	
Attitudini allo svolgimento dell'incarico	30	
Capacità professionale dimostrata	30	
Esperienza acquisita	10	
Totale	100	

4. L'incarico di alta professionalità è conferito dal Segretario Generale, con provvedimento scritto e motivato, previa selezione interna, a seguito di bando, gestita dall'ufficio risorse umane.
5. Per l'alta professionalità, trattandosi di posizione di staff, trasversale all'intera struttura organizzativa, priva di funzioni organizzative di direzione di struttura e di gestione, il Segretario Generale, con proprio atto scritto e motivato, conferisce l'incarico, tenuto conto: della natura e delle caratteristiche delle professionalità richieste, attribuendo max 30 punti;
 - dei requisiti culturali posseduti attribuendo max 20 punti;
 - dell'esperienza professionale acquisita attribuendo max 30 punti;
 - delle attitudini e della capacità individuale, attribuendo max 20 punti.
6. Con l'attribuzione dell'incarico sia di posizione organizzativa che di alta professionalità, vengono assegnati gli obiettivi, delegate le relative funzioni e comunicati i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Articolo 7 - Adempimenti successivi alla selezione

1. Effettuata la selezione l'ufficio gestione risorse umane propone al Dirigente competente per la nomina, se si tratta di posizione organizzativa, o al Segretario, se si tratta di alta professionalità, una rosa non superiore a tre candidati, fornendo per ciascuno una scheda di valutazione.
2. Il dirigente competente relaziona informalmente il Sindaco ed emana, non oltre i 10 giorni successivi alla comunicazione, determinazione di nomina a posizione organizzativa del dipendente prescelto contenente:
 - a) motivazione della scelta;
 - b) ambito di competenze assegnate ed eventuali deleghe di funzioni attribuite;
 - c) durata dell'incarico;
 - d) obiettivi e risultati da raggiungere;
 - e) ammontare della retribuzione di posizione e di risultato in conformità al Sistema di valutazione e secondo quanto stabilito dalla Giunta all'atto dell'istituzione;
 - f) indicazione delle cause comportanti l'eventuale revoca anticipata dell'incarico.
3. La determinazione di incarico è notificata al diretto interessato, cui non è comunque richiesto di accettare espressamente l'incarico, e deve essere trasmessa al Dirigente del Settore economico finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile, al Segretario Generale, al Dirigente dell'Area Programmazione e Gestione Risorse Umane, nonché comunicata per estratto al sito internet istituzionale, per la pubblicazione del *curriculum vitae* del dipendente prescelto.
4. Eventuali reclami od opposizioni al bando, alla procedura di selezione nel suo complesso, all'atto di nomina, in qualunque forma proposti non sono idonei a sospendere o interrompere il procedimento di nomina, nei termini avanti specificati.
5. Stesso procedimento di cui ai commi da 2 a 3 è seguito dal segretario per gli incarichi di alta professionalità.

Articolo 8 - Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

1. L'incarico di posizione organizzativa di cui all'art. 2, comma 2, lett. a), comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:
 - a) la direzione dell'unità organizzativa (struttura/servizio) assegnata ed il coordinamento del personale in esso inserito;
 - b) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati con l'incarico;
 - c) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate, ferma restando la competenza del Dirigente relativamente alla valutazione annuale dei dipendenti;
 - d) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi della L. 241/90, dal Dirigente;
 - e) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.
2. Non sono in ogni caso delegabili funzioni espressive dei poteri e delle facoltà direttamente tipizzanti il ruolo dirigenziale, quali gli atti fondamentali e strategici relativi alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ovvero funzioni di programmazione, pianificazione ed organizzazione in posizione di supporto agli organi di governo.

3. Nei casi di assenza o di impedimento del Dirigente, l'incaricato di posizione organizzativa lo sostituisce nei limiti dei contenuti dell'incarico di P.O. e della declaratoria delle mansioni proprie della categoria D e del profilo professionale in possesso.

Articolo 9 - Funzioni e competenze delle alte professionalità

1. L'incarico di Alta professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:
 - a) la gestione in autonomia delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento necessario ed utile al raggiungimento dell'obiettivo e o del progetto oggetto di incarico, conformemente alle vigenti disposizioni di legge;
 - c) elevata responsabilità di prodotto e risultato;
 - d) l'assenza di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione e la presenza di contenuti di carattere professionale, personale ed individuale, in autonomia, anche sotto il profilo gerarchico rispetto agli incarichi di direzione di struttura.

Articolo 10 - Valutazione e Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, per la posizione organizzativa è corrisposta alla fine dell'anno solare, previa relazione del responsabile della posizione organizzativa, integrata da un giudizio di merito da parte del dirigente del settore in cui è inserito, da presentarsi entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello a cui la retribuzione si riferisce e tiene conto sia della valutazione della performance effettuata dal Nucleo di valutazione, sia della valutazione della prestazione individuale effettuata dal dirigente, con i criteri previsti dal sistema premiale dell'Ente.
2. La retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione, viene fissata nel valore massimo del 15% della posizione.
3. La retribuzione di risultato per l'incarico di alta professionalità, fissata nel valore massimo del 20% della posizione, viene corrisposta alla conclusione dell'incarico, in seguito a relazione del soggetto incaricato e previa valutazione di quanto fatto e del risultato raggiunto rispetto a quanto prefissato, ad opera del nucleo di valutazione.
4. In ogni caso, le retribuzioni di posizione e di risultato devono essere finanziate con le risorse previste nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17 -2° comma- lettera c) del CCNL del 01.04.1999 e ai sensi dell'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.01.04.

Articolo 11 - Revoca degli incarichi

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato dal Dirigente che l'ha conferito, prima della scadenza naturale con atto scritto e motivato, in relazione a:
 - inosservanza delle direttive generali impartite dal dirigente, in presenza di precedenti contestazioni scritte;
 - mancato raggiungimento nell'anno degli obiettivi programmati, come da valutazione;
 - risultati negativi dell'attività amministrativa e gestionale del settore;
 - mutamenti organizzativi del settore e/o dell'intera struttura organizzativa dell'ente che comportano una diversa organizzazione con soppressione della posizione.

2. Nel caso del mancato raggiungimento degli obiettivi annuali o di risultati negativi dell'attività è garantito il contraddittorio con il dipendente interessato.
3. Con la revoca dell'incarico non si ha più diritto alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato.
4. L'incarico di alta professionalità può essere revocato dal Segretario con atto scritto e motivato prima della naturale scadenza, previo contraddittorio, per il mancato raggiungimento, secondo le scadenze e le direttive impartite, dell'obiettivo e o progetto affidato. Anche in tale caso è garantito il contraddittorio.

- Articolo 12 – Norme finali e di rinvio

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla esecutività della deliberazione di Giunta Comunale di approvazione.
2. Con l'entrata in vigore del presente sono abrogate tutte le norme vigenti in contrasto con esso.
3. Per quanto non previsto si applicano le norme di legge e contrattuali vigenti in materia alle quali si rinvia in forma dinamica.
4. Il presente viene pubblicato sul sito web nella sez Amministrazione Trasparente, in atti generali – regolamenti.

Scheda A1 per le posizioni organizzative di *direzione di strutture organizzative di elevata complessità*

Criteria di pesatura della posizione

parametro	Sub parametro	alto	medio	basso	max	
1	Complessità organizzativa	Consistenza risorse umane grado di diversificazione	50	40	30	
		Particolari responsabilità e funzioni assegnate	30	20	15	
		Coordinamento e relazioni esterne	20	10	5	
		Totale	100	70	50	100
2	Specializzazione tecnica e conoscenze richieste	Grado di competenza specialistico professionale richiesto	50	40	30	
		Tecniche	10	5	5	
		Giuridiche	20	15	10	
		Gestionali	20	20	15	
		Totale	100	80	60	100
3	Autonomia e responsabilità	Responsabilità gestionali e di procedimento	50	40	30	
		Relazioni interne	10	10	5	
		Relazioni esterne	20	15	10	
		Responsabilità economica	20	5	5	
		Totale	100	70	50	100

La graduazione di ciascuna posizione risulta determinata dal punteggio totale ad essa attribuito sulla base dei parametri sopra indicati. La corrispondente retribuzione di posizione viene automaticamente determinata in base alla fascia di riferimento a cui appartiene la valutazione conseguita, in base al prospetto che segue:

Fasce di riferimento e relativi compensi	Con punteggio minimo di 160	€ 5.164,57
	Da 161 a 200	€ 6.197,48
	Da 201 a 300	€ 7.320,40

^ ^ ^ ^ ^ ^

Scheda A2 per gli incarichi di alta professionalità

Criteria di pesatura

	parametro	sub-parametro	alto	medio	basso	max
1	Complessità	Complessità delle attività di analisi e ricerca richieste per obiettivi da perseguire	60	40	25	
		Tecnico operative	25	20	15	
		Fabbisogno di innovazione	15	10	5	
		Totale	100	70	45	100
2	Capacità tecnico e professionale richiesta	Grado di competenza Specialistico professionali richieste: (complesse e varie)	60	40	30	
		Tecnico giuridiche economiche	25	15	10	
		Tecnico giuridiche	15	10	5	
		Totale	100	65	45	100
3	Autonomia e responsabilità	Rilevanza della responsabilità di prodotto e risultato assegnata	60	40	30	
		Rilevanza delle relazioni interne	15	10	5	
		Rilevanza delle relazioni esterne	25	20	15	
		Totale	100	70	50	100
4	Strategicità	Criticità e rilevanza rispetto al programma del sindaco	50	30	10	
		Totale	50	30	10	50

La graduazione di ciascuna posizione di alta professionalità risulta determinata dal punteggio totale ad essa attribuito sulla base dei parametri sopra indicati. La corrispondente retribuzione di posizione viene automaticamente determinata in base alla fascia di riferimento a cui appartiene la valutazione conseguita, in base al prospetto che segue:

Fasce di riferimento e relativi compensi	Con punteggio da 150 a 200	€ 5.164,57
	Da 201 a 300	€ 6.500,00
	Da 301 a 350	€ 7.500,00

^ ^ ^ ^ ^ ^



COMUNE DI NICOSIA
PROVINCIA DI ENNA

Allegato alla Deliberazione G.C. n. n. n. N° 115 del 28 AGO. 2017

Proposta di deliberazione, di competenza del 1° Settore, relativa a:

OGGETTO: Regolamento per l'affidazione agli incarichi di alta professionalità e dell'arch delle posizioni organizzative - Approvazione

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000, art. 12 della L.r. n.30/2000 e dell'art.147 bis D.Lgs 267/2000);

Parere in ordine alla regolarità tecnica: favorevole

Nicosia, li 28/12

Il responsabile del Settore
Marco Angole

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Parere in ordine alla regolarità contabile: _____

Si attesta la copertura finanziaria dell'impegno di cui alla proposta in oggetto, computazione della spesa di € _____ al Tit. _____ Funz. _____ Serv. _____ Int. _____, del bilancio esercizio _____, cui corrisponde in entrata il Capitolo _____

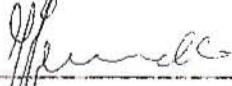
Nicosia, li _____

Il responsabile dell'Ufficio Finanziario

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO - PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO



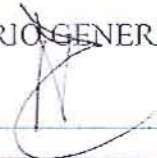
IL SEGRETARIO GENERALE



per copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo per la pubblicazione.

Nicosia, li 28-08-2017

IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale,

CERTIFICA

che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n.44, è stata pubblicata all'Albo Pretorio e Albo On-line del Comune per giorni 15 consecutivi, dal giorno 28-08-2017, (art.11, comma 1° L.R. n.44/91 come modificato dall'art.127, comma 21, della L.R. n.17 del 28/12/2004).

Il Responsabile della Pubblicazione



IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n.44, è divenuta esecutiva il 28 AGO. 2017

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1°):
- a seguito di dichiarazione di immediata esecutività;

IL SEGRETARIO GENERALE



- per copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo;
- per copia conforme all'originale;

Nicosia, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
