



39

REGIONE SICILIANA  
**COMUNE DI REALMONTE**

( Libero Consorzio Comunale di Agrigento )

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

|                                                            |                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| N. <u>52</u><br>del Registro<br><br>data <u>06-04-2022</u> | <i>Approvazione Regolamento per la graduazione delle Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione della performance individuale.</i> |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

L'Anno duemilaventidue, il giorno SEI, del mese di APRILE, dalle ore 18:00 e ss., nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata ai sensi di legge,

**LA GIUNTA COMUNALE**

si è riunita con la presenza dei Signori componenti:

| COMPONENTI              | CARICA       | PRESENTE | ASSENTE |
|-------------------------|--------------|----------|---------|
| LATTUCA Santina         | Sindaco      |          |         |
| ARCURI Melissa Rita     | Vice Sindaco |          |         |
| FUGALLO Antonino        | Assessore    |          |         |
| FIORICA Leonardo        | Assessore    |          |         |
| ANASTASI Rosalia        | Assessore    |          |         |
| Totale presenti/assenti |              | 3        | 2       |

Assiste e partecipa il Segretario Generale **Dott. Pietro Nicola Amorosa**

Assume la presidenza il Sindaco, il quale, constatato che la seduta è valida per il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto indicato ed invita i convocati a deliberare in ordine alla sua approvazione.

# LA GIUNTA COMUNALE

**Dato atto che** sulla proposta che si sta discutendo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della Legge 08.06.1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo che risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, sono stati acquisiti i **pareri favorevoli** in ordine alla **regolarità tecnica** da parte del T.P.O. del 1° Settore e in ordine alla **regolarità contabile** da parte del T.P.O. del 2° Settore;

**Dato atto**, altresì, **che** la proposta presa in esame, che qui si intende integralmente riportata, con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti, viene considerata meritevole di accoglimento e la medesima, senza aggiunta ne' modifiche, viene allegata al presente atto deliberativo per farne parte integrante e sostanziale.

Per quanto sopra,

**VISTO** il vigente O.R.EE.LL. e lo Statuto comunale.

**Con voti unanimi e palesi**, espressi per alzata e seduta,

## DELIBERA

di **APPROVARE** l'allegata proposta, che qui s'intende integralmente riportata, senza aggiunta ne' modifiche, con la narrativa, il dispositivo e gli allegati in essa contenuti.

-----  
Successivamente, con separata e unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

## LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

## DELIBERA

di **dichiarare** la presente deliberazione di **immediata esecutività**.

=====





## PROPOSTA DI ATTO DELIBERATIVO DA SOTTOPORRE ALLA G.C.

Oggetto: *Approvazione Regolamento per la graduazione delle Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione della performance individuale.*

Il sottoscritto **Dott. Pietro Nicola Amorosia** Segretario Generale del Comune di Realmonte

### PREMESSO CHE:

- l'articolo 13 del CCNL del Comparto delle Funzioni, locali stipulato il 21/05/2018 prevede che gli Enti istituiscono posizioni di lavoro (Area delle posizioni organizzative), di due tipologie, che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

- l'art. 14 comma i del predetto CCNL 21/05/2018 stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali, da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità;

- l'articolo 15 del CCNL 21/05/2018, relativo al trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti., dettati dalla stessa norma (l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 .annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa) sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione;

EVIDENZIATO che, ai sensi del comma 3 del sopra citato art. 13 del CCNL 21/05/2018, gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/1999 e di cui all'art. 10 del CCNL 22/1/2004, già conferiti e in atto alla data di sottoscrizione dello stesso nuovo CCNL, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto . delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti al comma 1 dell'art. 14 e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 21/5/2018;



DATO ATTO, pertanto, che dovendo le Amministrazioni del Comparto delle Funzioni Locali rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

VISTO il vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi", approvato con deliberazione della Giunta comunale n.110 del 28.08.2001, modificato con delibera G.C. n. 16 del 22/01/2021;

RITENUTO di provvedere all'approvazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi delle posizioni organizzative e la metodologia per la graduazione dei relativi incarichi modificando ed integrando, a tal uopo, il menzionato "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi" ;

DATO ATTO che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli articoli 5 e 7 del CCNL 21/05/2018 nella materia di che trattasi, di seguito indicati:

- ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 21/5/2018 sono oggetto di confronto fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale rispettivamente d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; e) i criteri per, la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

- ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lettera v) del CCNL 21/5/2018 sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione Organizzativa,

RAVVISATA l'opportunità di procedere all'approvazione di un apposito regolamento per graduazione delle Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione della performance individuale;

Ritenuta la competenza della Giunta Comunale, ai sensi dell'art.5 comma 4, legge n.127/1997, così come recepito dall'art.2 comma 3 della L.R. n.23/1998;

VISTO il CCNL relativo al personale del Comparto. 'Funzioni Locali Triennio 2016-2018 stipulato il 21.05.2018;

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

PROPONE

**Alla Giunta Comunale**

Per i motivi espressi in narrativa

- A) Di approvare il Regolamento Comunale per la graduazione delle Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione della performance individuale composto da n.12 articoli e allegato "A": Scheda Graduazione Posizione Organizzativa; Allegato "B" Scheda di valutazione PP.OO.; Allegato "C" Scheda valutazione Segretario Generale;
- B) Di trasmettere copia del presente provvedimento a tutti i Responsabili di Settore;
- C) Di trasmettere copia del presente provvedimento ai soggetti sindacali di cui all'art.10 comma 2, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999;
- D) Di Provvedere alla pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Ente.
- E) Dichiarare la deliberazione immediatamente esecutiva.

**Il Segretario Generale**  
Dott. Pietro Nicola Amorosia



G.M. \_\_\_\_/2022\_: *Approvazione Regolamento per la graduazione delle Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione della performance individuale.*

Ufficio AA.GG.

Ai sensi D.Leg.vo. n°267/2000, della Legge Regionale n°30/2000 sulla proposta avente per oggetto *Approvazione Regolamento per la graduazione delle Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione della performance individuale. Si esprime parere: Favorevole* in ordine alla regolarità tecnica tenuto conto che per l'adozione del provvedimento deliberativo relativo alla presente proposta la spesa è necessaria e la mancata adozione può cagionare danno all'Ente. Firmato digitalmente da

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
**giuseppe vella**  
E VELLA

CN = vella giuseppe

C = IT

Ufficio Ragioneria

in ordine alla regolarità contabile

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
DI RAGIONERIA

Ai sensi del D.Leg.vo n°267/2000, si attesta la copertura finanziaria della spesa prevista.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO





REGIONE SICILIANA  
**COMUNE DI REALMONTE**  
( Libero Consorzio Comunale di Agrigento )

**Regolamento per la graduazione delle  
Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione  
della performance individuale.**

Adeguato alle disposizioni previste dal CCNL  
Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018



## INDICE

**Art. 1** – Disposizioni Generali

**Art. 2**- Definizioni

**Art. 3**- Istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative

**Art. 4** – Graduazione delle Posizioni Organizzative

**Art. 5**- Graduazione delle Posizioni Organizzative- Disciplina Speciale

**Art. 6**- Modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

**Art. 7**- Modalità selettive

**Art. 8**- Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi

**Art. 9**- Funzione e Competenze del Personale Incaricato di Posizione Organizzativa

**Art. 10** – Valutazione dei risultati

**Art. 11**- Valutazione Segretario Generale

**Art. 12**- Disposizioni finali

**Allegato: “ A” : SCHEDA GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**Allegato “B” : SCHEDA VALUTAZIONE PP.OO.**

**Allegato “C” : SCHEDA VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE**



## **Art. 1**

### **Disposizioni Generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative in base alla normativa contrattuale vigente definisce le tipologie e le funzioni di ciascuna di queste; 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.

## **Art 2**

### **Definizioni**

1. Con il termine “ Posizioni Organizzative” si intendono le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa ( UO/UOA) di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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 ad elevata quantificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
  
2. Con il termine “ Dirigente” si intende il Datore di Lavoro della struttura di riferimento.

## **Art. 3**

### **Istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

1. I principi generali sottesi alle istituzioni delle posizioni organizzative sono: il supporto alla dirigenza, l'autonomia di gestione, la delega di funzioni, la complessità di struttura, la specializzazione e la complessità funzionale.
2. Le posizioni organizzative sono istituite e/o modificate con provvedimento della Giunta Comunale, sentito il Segretario generale, tenendo conto:
  - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
  - c) delle necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente.

## **Art. 4**

### **Graduazione delle Posizioni Organizzative**

1. Il Nucleo di Valutazione ovvero, se non istituito, il Segretario Generale investito delle funzioni di Nucleo, provvede all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascuna Posizione Organizzativa, tenendo in considerazione i fattori di cui all'Allegato “A” secondo quanto segue:



## Per le Posizioni Organizzative

|          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| FASCIA A | Complessità e strategicità massime |
| FASCIA B | Complessità e strategicità medie   |
| Fascia C | Complessità e strategicità minime  |

2. Il Sindaco, su proposta del Segretario Generale provvede alla graduazione delle retribuzioni di posizione, valutando i fattori di cui all'allegato "A" del presente regolamento, nel rispetto delle fasce di appartenenza, individuate dal Nucleo di Valutazione.

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 sotto indicati:

a) i valori che variano da un importo minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti secondo un criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia:

| Ambito                                       | Retribuzione di Posizione Base | Punteggi    |
|----------------------------------------------|--------------------------------|-------------|
| FASCIA A- Complessità e strategicità massime | Da € 12.001 a € 16.000         | Da 80 a 100 |
| FASCIA B- Complessità e strategicità medie   | Da € 9.501 a € 12.000          | Da 51 a 79  |
| FASCIA C- Complessità e strategicità minime  | Da € 5.000 a € 9.500           | Da 30 a 50  |

### Art. 5

#### Graduazione delle Posizioni Organizzative- Disciplina Speciale

1. La disciplina di cui al precedente art. 4 è applicata anche per il personale utilizzato in convenzione con altri enti e d è connessa al conseguimento degli specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati al consuntivo.
2. Nel caso di assegnazione di incarichi a personale di Cat. C, la pesatura economica verrà ridotta del 30%.

### Art. 6

#### Modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti dal sindaco- nell'ambito della disponibilità prevista a carico del bilancio dell'Ente, sia per la corresponsione della retribuzione di posizione che per quella di risultato – con atto scritto e motivato.



2. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il sindaco nel rispetto della normativa vigente in materia effettua la scelta fra le candidature pervenute in risposta allo specifico avviso, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
  - requisiti culturali posseduti;
  - attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisiti.
3. Vengono individuati quali requisiti minimi richiesti per l'accesso alle posizioni organizzative, quelli prescritti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro salve ulteriori caratteristiche all'uopo richiedibili.

#### **Art. 7** **Modalità Selettive**

1. Il Segretario Generale avvierà la procedura, mediante adozione di apposito avviso rivolto a tutto il personale dell'Ente in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.
2. L'individuazione delle figure professionali più idonee per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa, verrà effettuata, a proprio insindacabile giudizio, dal Sindaco valutando i titoli rilevati dalla analisi dei curricula dei candidati.
3. In difetto dei requisiti previsti per ogni Posizione Organizzativa previsti nell'avviso, il candidato/a non verrà ammesso alla selezione.
4. Il Sindaco potrà effettuare colloqui con tutti i candidati o con solo quelli che presentano caratteristiche adeguate all'attribuzione degli incarichi in argomento.
5. La valutazione operata ad esito della selezione condotta di cui verrà redatto apposito verbale, è esclusivamente finalizzata ad individuare il potenziale candidato/a a cui affidare gli incarichi oggetto di selezione, e, pertanto, non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito.

#### **Art. 8** **Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi**

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato.
2. La durata degli incarichi di Posizione Organizzativa è fissata nel rispetto dei vigenti Contratti collettivi Nazionali di Lavoro e possono essere conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
3. L'incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
4. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, 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 stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico in caso di mutamento organizzativi.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
6. In caso di assenza temporanea del titolare di posizione organizzativa, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere :



- 1) assegnata ad *interim* da altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad *interim*.
- 2) assegnata provvisoriamente al Segretario Generale nell'ambito delle funzioni aggiuntive richiedibili ex art. 97 TUEL.
- ..3) in caso di assenza del Dirigente questi può essere sostituito temporaneamente da un suo sostituto nominato con Determina Sindacale.

## Art. 9

### Funzioni e Competenze del Personale Incaricato di Posizione Organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, tra l'altro, le seguenti funzioni:
  - a) gestione dell'attività ordinaria e straordinaria che fa capo alla struttura;
  - b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
  - c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di PEG/ Piano Performance;
  - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle attività delegate dal dirigente con particolare riferimento al contenuto di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

## Art. 10

### Valutazione dei risultati

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal dirigente sulla base del sistema di valutazione della performance delle Posizioni Organizzative vigente nell'Ente. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivanti dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati ( max 70 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori ( max 30 punti), così come suddivisi:
  - Fino a 60 punti = nessun risultato
  - Da 61 a 70 = 10% della posizione
  - Da 71 a 80 = 15% della posizione
  - Da 81 a 90 = 20% della posizione
  - Da 91 a 100 = 25% della posizione



|                                                 |                  | A                       | B                                    | C                           | D                                                     |
|-------------------------------------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------|
| Obiettivi assegnati con PEG o Piano Performance |                  | Obiettivi raggiunti P.5 | Obiettivi parzialmente raggiunti P.3 | Obiettivi non raggiunti P.0 | Obiettivi non raggiunti per cause non imputabili N.V. |
| Obiettivo A                                     | - ( descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo B                                     | - ( descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo C                                     | - ( descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo D                                     | - ( descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo E                                     | - ( Descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Totale Obiettivi                                |                  |                         |                                      | ( Max 70 punti)             |                                                       |

### Elementi accessori di valutazione ( punti da 1 a 5)

|                           |                                                                                                                                                                                                                                             |                 |   |   |   |   |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
| Prestazione Individuale   | - Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni                                                                                                                                                                 | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacità organizzativa    | - Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa,<br>- Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento                                         | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacità relazionale      | - Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente<br>- Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi                                                                                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Problem solving           | - Soluzione dei problemi e situazioni critiche<br>- Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti<br>- capacità di anticipare situazioni critiche attraverso una attenta analisi del contesto di riferimento | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Innovazione               | - propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro<br>- ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo                                                                                        | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totale elementi accessori |                                                                                                                                                                                                                                             | ( Max 30 punti) |   |   |   |   |

1) 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;

2) L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento;



- 3) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione è risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
- 4) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito anche dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia

### **Art. 11** **Valutazione Segretario Generale**

La valutazione della performance individuale del Segretario generale viene effettuata dal Sindaco ovvero dal Nucleo di valutazione Interno, se presente.

La valutazione attiene le attività cui è preposto il Segretario Generale ai sensi dell'art. 97 TUEL, incluse le eventuali funzioni aggiuntive attribuite, ed in base ai criteri ed indicatori di cui alla delibera AGES n. 389/2002.

La valutazione della performance individuale, nel rispetto del contraddittorio, avviene sulla base di apposite schede di valutazione di cui all'allegato C.

La valutazione positiva dà diritto all'attribuzione della retribuzione della retribuzione di risultato, secondo le misure e i parametri previsti nella scheda Allegato "C", e nei limiti del 10% del monte salari annuo del Segretario Comunale di riferimento.

### **Art. 12** **Disposizioni finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento abroga e sostituisce le norme regolamentari interne, con esso incompatibili.



**Scheda graduazione posizione organizzativa:**

Prevede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolari complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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 iscrizione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

**Denominazione della Posizione:**

**Funzioni e competenze afferenti la Posizione:**

**Struttura /Dirigente di riferimento:**

**Individuazione requisiti particolari:**

**Valutazione Posizione**

| Fattori Valutativi                                                                                                                                                                                                                 | Punteggio assegnato |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>a) Responsabilità da assumere</b> ( rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo- contabili, civile e/o penali)                                            | Max punti 20        |
| <b>b) Autonomia decisionale</b> ( eventuali funzioni delegate con attribuzione di potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento) | Max punti 20        |
| <b>c) Complessità decisionale</b> ( complessità del processo decisionale, di disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)                                                                         | Max punti 15        |
| <b>d) Professionalità specifica correlata al ruolo;</b><br>1. grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali;<br>2. aggiornamento necessario<br>3. budget di spesa assegnato col PEG                                         | Max punti 20        |
| <b>e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne</b>                                                                                                                                                       | Max punti 15        |
| <b>f) Numero delle risorse umane assegnate:</b><br>Fino a 5 P. 3                                                                                                                                                                   |                     |



Da 5 a 10  
Oltre 10

P. 6  
P. 10

Totale Punt \_\_\_\_\_

Retribuzione di posizione - pesatura  
economica

€ \_\_\_\_\_



Valutazione P.O. n. \_\_\_\_\_  
 Responsabile \_\_\_\_\_

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

|                                                 |                 | A                       | B                                    | C                           | D                                                     |
|-------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------|
| Obiettivi assegnati con PEG o Piano Performance |                 | Obiettivi raggiunti P.5 | Obiettivi parzialmente raggiunti P.3 | Obiettivi non raggiunti P.0 | Obiettivi non raggiunti per cause non imputabili N.V. |
| Obiettivo A                                     | - (descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo B                                     | - (descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo C                                     | - (descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo D                                     | - (descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Obiettivo E                                     | - (Descrizione) |                         |                                      |                             |                                                       |
| Totale Obiettivi                                |                 |                         |                                      | ( Max 70 punti)             |                                                       |

### Elementi accessori di valutazione ( punti da 1 a 5)

|                           |                                                                                                                                                                                                                                             |                 |   |   |   |   |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
| Prestazione Individuale   | - Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni                                                                                                                                                                 | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacità organizzativa    | - Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa,<br>- Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento                                         | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacità relazionale      | - Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente<br>- Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi                                                                                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Problem solving           | - Soluzione dei problemi e situazioni critiche<br>- Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti<br>- capacità di anticipare situazioni critiche attraverso una attenta analisi del contesto di riferimento | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Innovazione               | - propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro<br>- ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo                                                                                        | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totale elementi accessori |                                                                                                                                                                                                                                             | ( Max 30 punti) |   |   |   |   |



Letto confermato e sottoscritto:

IL SINDACO-PRESIDENTE  
Avv. *Santina Lattuca*

L'ASSESSORE ANZIANO  
*Antonino Fugallo*

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. *Pietro Nicola Amorosia*

---

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11, L.R. 03.12.1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32, Legge 18.06.2009 n. 69)

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione del Messo comunale,

### ATTESTA

che il presente provvedimento è pubblicato per quindici giorni consecutivi dalla data odierna all'Albo Pretorio *on-line*, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 32 della Legge 18 giugno 2009, n. 69 sul sito istituzionale del Comune.

*Realmonte*, \_\_\_\_\_

**IL MESSO COMUNALE**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*Dott. Pietro Nicola Amorosia*

---

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è diventata esecutiva il \_\_\_\_\_:
- perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91)
  - decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91);
  - non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5 della L.R. n. ).

Dalla residenza municipale, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*Dott. Pietro Nicola Amorosia*



G.M. \_\_\_\_/2022\_: *Approvazione Regolamento per la graduazione delle Posizioni Organizzative. Sistema di valutazione della performance individuale.*