CRITERI PER L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALLE ALTE PROFESSIONALITA'

(ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del CCNL del 31/03/1999 e dell'art.10 del CCNL del 22/01/2004)

Art 1 – Oggetto
Il presente regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione, la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/1999 e dell'articolo 10 del CCNL 22/01/2004.

Art.2 – Definizione
La posizione organizzativa è un ruolo cui possono accedere dipendenti dell'ente in posizione apicale (cat.D) e che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
L'alta professionalità è un incarico a termine, attribuibile a dipendenti in posizione apicale (cat.D), con il quale si intende valorizzare portatori di competenze elevate e/o innovative o 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.

Art.3 – Requisiti
L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente , inquadrato in categoria D, in possesso dei seguenti requisiti, anche alternativi:

a) esperienza lavorativa maturata nell'ente (almeno 6 mesi) o presso altri enti pubblici o aziende private (almeno due anni), in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa.
b) Preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico e capacità di gestione di gruppi di lavoro.

L'incarico di alta professionalità può essere conferito al personale dipendente inquadrato in categoria D, in possesso di entrambi i seguenti requisiti, :

a) rilevante esperienza lavorativa maturata nell'ente o presso altri enti pubblici o aziende private in posizioni di lavoro che richiedano particolari specializzazioni (almeno tre anni in posizione di lavoro che richiedano le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione).
b) Preparazione culturale correlata a titoli accademici (laurea specialistica, master, dottorati di ricerca e titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizione in albi professionali.

Art.4 – Funzioni e competenze
L'incarico di posizione organizzativa comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:
a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura/settore di competenza;
c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi;
d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità, di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'ente verso l'esterno.

L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:
a) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
b) responsabilità dei procedimenti amministrativi di competenza;

c) coordinamento di apporti lavorativi sia interni che esterni;
d) alto grado di competenze specialistiche;
e) svolgimento di attività di formazione del personale in posizione subordinata;
f) interazione con organismi esterni (Regione, AUSL, associazioni di volontariato,ONLUS).

Art. 5 – Individuazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità
La Giunta Municipale, individua e istituisce le posizioni organizzative e le alte professionalità, caratterizzate dalle competenze e professionalità indicate negli articoli che precedono, in relazione al proprio programma di mandato e in riferimento alla organizzazione degli uffici e servizi e della dotazione organica. Provvede altresì a definire i tetti della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni ed alla loro graduazione secondo i criteri determinati dal presente regolamento.

Art. 6 – Conferimento e revoca degli incarichi
Gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità vengono conferiti dal Sindaco con provvedimento motivato, per la durata minima di un anno e comunque non oltre la durata del rispettivo mandato elettorale, ai dipendenti appartenenti alla categoria D, in possesso dei requisiti di cui agli articoli precedenti, in relazione alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare, secondo criteri di competenza professionale, attitudine personale ed esperienza.
Durante il periodo di incarico il Sindaco, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e con garanzia del principio del contraddittorio. L'incarico di posizione organizzativa o alta professionalità può altresì essere revocato prima della scadenza naturale, per motivate ragioni di natura gestionale o organizzativa.
La revoca comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente che resta tuttavia inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del relativo profilo.

Art.7 – Valutazione dei risultati
La valutazione dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionali è effettuata secondo il metodo di valutazione in uso nell'ente, anche ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. Quest'ultima verrà corrisposta in una unica soluzione a seguito di valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione e nella misura definita dalla Giunta.

Art.8 – Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità
Il valore delle posizioni, di cui ai precedenti articoli, ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, è stabilito sulla base delle proposte del segretario comunale o del Nucleo di Valutazione, in applicazione del metodo di comparazione dei fattori indicati nella scheda allegata al presente atto e tenendo conto degli specifici progetti assegnati e/o per la realizzazione del programma dell'amministrazione comunale.
In particolare si esemplificano come segue i fattori di valutazione indicati nella scheda **all.A) relativa alle posizioni organizzative:**

a) **collocazione nella struttura** (sulla base della divisione verticale del lavoro questo fattore "pesa"il ruolo della posizione nell'organizzazione funzionale dell'apparato tecnico amministrativo dell'ente),
b) **complessità organizzativa** (misura la relazione esistente fra le risorse strutturali, economiche, umane assegnate alla posizione e le competenze professionali,

manageriali, progettuali necessarie alla posizione per operare efficacemente per il raggiungimento delle finalità istituzionali),

c) **responsabilità gestionali** (misura il livello di responsabilità per lo svolgimento delle attività gestionali richieste alla posizione),
d) **strategicità** (questo fattore pesa le funzioni attribuite alla posizione in funzione dell'incidenza nella realizzazione della programmazione dell'ente).

Ai fini della determinazione dei livelli della retribuzione di posizione, si stabiliscono le seguenti fasce omogenee:
punteggio minimo 15
punteggio massimo 50
Livelli di retribuzione:
1°fascia : da 15 a 25 punti = 1°livello € 5.164,56
2°fascia : da 26 a 35 punti = 2°livello € 7.746,85
3°fascia : da 36 a 50 punti = 3°livello € 10.329,14

I fattori di valutazione indicati nelle scheda **all.B) relativa alle alte professionalità** sono così esemplificati:

I. collocazione nella struttura (sulla base della divisione verticale del lavoro questo fattore "pesa"il ruolo della posizione nell'organizzazione funzionale dell'apparato tecnico amministrativo dell'ente),
II. complessità organizzativa (questo fattore "pesa"le competenze professionali, manageriali, progettuali necessarie alla posizione per operare efficacemente per il raggiungimento delle finalità istituzionali),
III. responsabilità gestionale (misura il livello di responsabilità per lo svolgimento delle attività richieste alla posizione),
IV. strategicità (questo fattore pesa le funzioni attribuite alla posizione in funzione dell'incidenza nella realizzazione della programmazione dell'ente).

Ai fini della determinazione dei livelli della retribuzione di posizione per le alte professionalità, si stabiliscono le seguenti fasce omogenee:
punteggio minimo 15
punteggio massimo 50
Livelli di retribuzione:
1°fascia: da 15 a 25 punti =1°livello € 5.300,00
2°fascia: da 26 a 35 punti =2°livello € 8.000,00
3°fascia: da 36 a 50 punti =3°livello € 16.000,00

ꕥ ꕥ ꕥ ꕥ ꕥ ꕥ-

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO _____

Posizione _____

1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA
Ponderazione o peso= 5

GRADUAZIONE DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Rapporti con organi di direzione politica (Da valutare in relazione al grado di partecipazione necessaria per attività di consulenza, e di supporto agli organi dell'ente per definire indirizzi, piani, programmi)			

2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA
Ponderazione o Peso = 20

GRADUAZIONE DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Livello di risorse umane attribuite			
Livello di competenza professionale richiesto			
Livello di complessità progettuale			
Livello di interazione professionale			

3. RESPONSABILITA' GESTIONALE
Ponderazione o Peso = 20

GRADUAZIONE DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Responsabilità di gestione dei procedimenti			
Responsabilità di gestione dei rapporti interni (da valutare considerando la tipologia del lavoro svolto dai dipendenti diretti e dalle posizioni valutate)			
Responsabilità di gestione dei rapporti esterni (da valutare sulla base della frequenza e tipologia delle relazioni con l'esterno)			

4. STRATEGICITA'
Ponderazione o peso= 5

GRADUAZIONE DEL PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e/o di medio e lungo termine del Comune			