

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA INDIVIDUAZIONE,
DEL CONFERIMENTO, DELLA QUANTIFICAZIONE DELLE
POSIZIONI DI ALTA PROFESSIONALITA'**

**ALLEGATO AL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI,
APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.M. N. 178 DEL 30/11/2010**

Capo I

AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Art. 1

Definizione di alta professionalità

Il presente Capo disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di alta professionalità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22.01.2004.

L'alta professionalità è un incarico a termine con il quale si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative oppure si intende 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. 2

Requisiti richiesti per l'incarico di alta professionalità

L'incarico di alta professionalità è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 del CCNL 31.03.1999: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di 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.

Art. 3

Individuazione dell'area delle alte professionalità

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle Alte Professionalità è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente. Il Dirigente del Settore Personale, ricevuta la proposta organizzativa dei Dirigenti di Settore elabora una proposta riepilogativa sottoponendo la medesima alla Giunta comunale.

La Giunta :

- approva i criteri generali di graduazione, di conferimento e di valutazione delle alte professionalità;

- valuta che all'interno della sopracitata proposta riepilogativa vengano valorizzate le competenze per meglio affrontare le problematiche di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente

- assegna alle due aree le risorse necessarie per il conferimento degli incarichi, specificando, per ogni area, l'ammontare di risorse destinate alla valorizzazione delle diverse tipologie di competenza.

I Dirigenti, nell'ambito delle loro funzioni come definite dall'art. 107 D.Lgs. 267/00, individuano, utilizzando i criteri e le risorse definite dalla Giunta, i dipendenti cui attribuire l'incarico di Alta Professionalità con la procedura prevista dal successivo art. 6.

Art. 4

Fasce di alta professionalità

Gli incarichi di Alta Professionalità, dopo che la Giunta Comunale ha approvato le fasi di cui al precedente articolo, sono affidati dal Dirigente di Area.

Il Dirigente interessato, con proprio atto, attribuisce ad ogni incarico di Alta Professionalità la fascia di retribuzione in base ai criteri previsti nell'Allegato "A".

Art. 5

Funzioni e competenze delle alte professionalità

L'incarico di Alta professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 e 6 della L. 241/90 e s.m.i.;
- c) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 6

Conferimento degli incarichi di alta professionalità

Con riferimento all'area delle alte professionalità i dirigenti delle aree interessate conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di alta professionalità al personale di categoria D, in possesso dei requisiti di cui all'allegato "B", conformi all'art. 10 del CCNL. Gli incarichi vengono assegnati di norma per un massimo di anni cinque, e possono essere rinnovati con la procedura di cui all'art. 3.

Gli atti di gestione dovranno essere resi pubblici. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale il Dirigente competente analizza e valuta i requisiti ed il curriculum formativo-professionale dei dipendenti che possiedono le competenze per ricoprire l'incarico di alta professionalità.

Art. 7

Assegnazione degli obiettivi

Al momento del conferimento dell'incarico, il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti parametri di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento.

Nelle more e fino all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione l'incarico può essere assegnato anche senza l'individuazione degli obiettivi.

Art. 8

Valutazione dei risultati

Il titolare dell'alta professionalità redige alla fine dell'anno una relazione sintetica sull'andamento dell'attività svolta con riferimento agli obiettivi assegnati. Il Dirigente responsabile integra la relazione con una valutazione di merito dei risultati conseguiti, inviando copia alla Giunta comunale, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti sulla base dei parametri stabiliti approvati dall'organo esecutivo.

Art. 9

Revoca dell'incarico di alta professionalità

Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di alta professionalità, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA INDIVIDUAZIONE,
DEL CONFERIMENTO, DELLA QUANTIFICAZIONE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**ALLEGATO AL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI,
APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.M. 178 DEL 30/11/2010**

Capo I

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1

Definizione di posizione organizzativa

Il presente Capo disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31.03.1999 comma 1, lettera a).

Art. 2

Requisiti richiesti per l'incarico di posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D in possesso dei requisiti necessari per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

Art. 3

Individuazione dell'area di posizione organizzativa

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente. Il Dirigente del Settore Personale, ricevuta la proposta organizzativa dei Dirigenti di Settore elabora una proposta riepilogativa sottoponendo la medesima alla Giunta comunale.

La Giunta :

- approva i criteri generali di graduazione, di conferimento e di valutazione delle posizioni organizzative;
- valuta che all'interno della sopracitata proposta riepilogativa vengano valorizzate le competenze per meglio affrontare le problematiche di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente
- assegna alle due aree le risorse necessarie per il conferimento degli incarichi, specificando, per ogni area, l'ammontare di risorse destinate alla valorizzazione delle diverse tipologie di competenza.

I Dirigenti, nell'ambito delle loro funzioni come definite dall'art. 107 D.Lgs. 267/00, individuano, utilizzando i criteri e le risorse definite dalla Giunta, i dipendenti cui attribuire l'incarico di posizione organizzativa con la procedura prevista dal successivo art. 6.

Art. 4

Fasce di posizione organizzativa

Gli incarichi di posizione organizzativa, dopo che la Giunta Comunale ha approvato le fasi di cui al precedente articolo, sono affidati dal Dirigente di Area.

Il Dirigente interessato, con proprio atto, attribuisce ad ogni incarico di posizione organizzativa la fascia di retribuzione in base ai criteri previsti nell'Allegato "A".

Art. 5

Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

L'incarico di posizione organizzativa comporta le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 e dell'articolo 6 della L. 241/90 e s.m.i., attribuiti dal Dirigente;
- c) per la posizione organizzativa della polizia municipale l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 6

Conferimento della posizione organizzativa

Con riferimento all'area delle posizioni organizzative i dirigenti delle aree interessate conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di alta professionalità al personale di categoria D, in possesso dei requisiti di cui all'allegato "B", conformi all'art. 8 del CCNL. Gli incarichi vengono assegnati di norma per la durata del mandato amministrativo, e possono essere rinnovati con la procedura di cui all'art. 3.

Gli atti di gestione dovranno essere resi pubblici. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale il Dirigente competente analizza e valuta i requisiti ed il curriculum formativo-professionale dei dipendenti che possiedono le competenze per ricoprire l'incarico di posizione organizzativa come richiesta.

Per l'assegnazione e la revoca della posizione organizzativa della polizia municipale il dirigente competente è il Dirigente dell'area tecnica che è competente anche alla firma delle ferie, permessi, e quant'altro connesso alla gestione del personale anche in virtù del fatto che lo stesso dirigente sostituisce il medesimo, in caso di assenza temporanea, per quanto concerne la parte amministrativa del servizio polizia municipale.

Art. 7

Assegnazione degli obiettivi

Al momento del conferimento dell'incarico, il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti parametri di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento.

Nelle more e fino all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione l'incarico può essere assegnato anche senza l'individuazione degli obiettivi.

Art. 8

Valutazione dei risultati

Il titolare della posizione organizzativa redige alla fine dell'anno una relazione sintetica sull'andamento dell'attività svolta con riferimento agli obiettivi assegnati. Il Dirigente responsabile integra la relazione con una valutazione di merito dei risultati conseguiti, inviando copia alla Giunta comunale, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti sulla base dei parametri stabiliti approvati dall'organo esecutivo. Nel caso della posizione organizzativa della polizia municipale, tenuto conto che per la parte di sicurezza pubblica dipende dal Sindaco, sarà il I dirigente dell'area tecnica a valutare l'operato della posizione organizzativa per la parte di propria competenza ed il nucleo di valutazione per la parte inerente la sicurezza.

Art. 9

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

REQUISITI PER IL CONFERIMENTO, LA QUANTIFICAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI ALTA PROFESSIONALITA'E CRITERI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Requisiti per l'accesso alla posizione di Alta Professionalità:

1. Laurea specialistica (vecchio ordinamento 4 o 5 anni) attinente alle materie su cui verte la A.P.
2. Inquadramento in categoria D
3. Esperienza di lavoro nella Pubblica Amministrazione (CATEGORIA D) almeno triennale attinente alle materie su cui verte la A.P.
4. Possesso di conoscenze informatiche
5. Coordinamento di personale nella Pubblica Amministrazione ed anche in aziende private per almeno un triennio
6. Formazione professionale risultante dal fascicolo personale

Criteri per l'individuazione del valore della posizione di Alta Professionalità

La valutazione per quantificare i valori della retribuzione di posizione viene effettuata dal dirigente sulla base dei seguenti criteri (criteri che potranno essere sviluppati dal dirigente)

Criteri	Punteggio
Incidenza organizzativa e funzionale nella struttura comunale	Da 1 a 10
Complessità tecnico specialistica in riferimento agli obiettivi ed ai programmi da realizzare	Da 1 a 7
Responsabilità giuridico tecnica formale	Da 1 a 8
Competenze organizzative ed innovative	Da 1 a 5

Valore da corrispondere quale retribuzione di posizione della Alta professionalità

Punti	Valore posizione
fino a 12	€5.164,00
da 13 a 15	€6.500,00
da 16 a 18	€8.000,00
da 19 a 21	€10.000,00
da 22 a 24	€12.997,00
da 25 a 27	€15.000,00
da 28 a 30	€16.000,00

Requisiti per accesso posizione organizzativa:

1. Inquadramento in categoria D da almeno un triennio
2. Esperienza di lavoro nella Pubblica Amministrazione di almeno cinque anni attinente alle materie su cui verte la P.O., nel caso di possesso di laurea è sufficiente un triennio.
3. Coordinamento di personale nella Pubblica Amministrazione ed anche in aziende private per almeno un triennio.

Criteri per l'individuazione del valore della posizione organizzativa

La valutazione per quantificare i valori della retribuzione di posizione viene effettuata dal dirigente sulla base dei seguenti criteri generali (criteri che potranno essere sviluppati dal dirigente)

Criteri	Punteggio
Incidenza organizzativa e funzionale nella struttura comunale	Da 1 a 8
Numero dei servizi gestiti	Da 1 a 6
Numero delle persone gestite	Da 1 a 8
Strategicità rispetto mandato Sindaco	Da 1 a 8

Valore da corrispondere quale retribuzione di posizione organizzativa

Punti	Valore posizione
fino a 12	€5.164,00
da 13 a 15	€6.000,00
da 16 a 18	€7.000,00
da 19 a 21	€8.000,00
da 22 a 24	€9.000,00
da 25 a 27	€10.000,00
da 28 a 30	€12.997,00

Criteria per la valutazione del risultato delle posizioni organizzative e di Alta Professionalità

PARAMETRI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ALTA PROFESSIONALITÀ	Punti	Punti max
Ore mensili in eccedenza rispetto all'orario di lavoro dovuto, calcolate come media finale mensile di ore in eccedenza su 11 mesi (escluso il mese di Agosto)		
da 0 a 10	0	
da 10 a 20	2	
da 21 a 30	4	
da 31 a 40	6	
da 41 a 50	8	
da 51 a 60	10	
Oltre 61	12	12
La valorizzazione delle risorse umane	da 0 a 10	10
L'organizzazione	da 0 a 10	10
L'integrazione	da 0 a 10	10
La leadership	da 0 a 10	10
La conoscenza o apprendimento e qualità dell'apporto personale specifico	da 0 a 10	10
La determinazione - impegno - capacità di adattamento	da 0 a 10	10
L'autonomia decisionale	da 0 a 10	10
L'innovazione - capacità di promuoverla e di gestirla	da 0 a	10

	10	
L'efficienza gestionale e la capacità di gestire l'attività di controllo	da 0 a 8	8
TOTALE		100

Criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione (articolo 8, comma 1, CCNL 9 dicembre 1999)

La struttura organizzativa del Comune di Cerreto Guidi è articolata in aree e settori. L'area costituisce l'articolazione organizzativa di massima dimensione la cui responsabilità è affidata ad un dirigente.

Al dirigente titolare di ogni posizione istituita nell'ente spetta una retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 27 del CCNL 23/12/1999, entro i valori minimi e massimi definiti dallo stesso contratto e da quelli successivi. Per la determinazione delle singole retribuzioni di posizione è necessario procedere alla graduazione delle stesse, sulla base di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E DEL GRADO DI RESPONSABILITA' GESTIONALE

L'amministrazione provvede ad analizzare, valutare e graduare le posizioni dirigenziali previste dalla struttura organizzativa dell'ente siano esse coperte con personale di ruolo o con personale incaricato ai sensi dell'articolo 110 del T.U. approvato con Decreto legislativo 267/2000 o siano vacanti al momento di decorrenza della graduazione.

La graduazione e la valorizzazione tiene conto dei parametri e dei pesi di cui alla seguente tabella generale.

parametri	peso	Posizion e area 1	Posizione area 2
Attività e loro collocazione nella struttura complessità ed entità numerica dei procedimenti/processi la cui gestione è attribuita alla posizione - numero dei settori gestiti - non ripetitività/ripetitività dei processi gestiti rilevanza e specialità delle attività gestite dalla posizione sulla base dei documenti di programmazione strategica e operativa adottati dall'amministrazione.	15%			
Rilevanza esterna rapporti esterni (con utenti, enti, organi) o interni con azioni esterne o solo interni - rilevanza dell'impatto su popolazione, territorio, economia.	20%			
Personale: numero delle persone gestite ed assegnate con il Piano esecutivo di gestione	15%			
Esposizione a rischi e responsabilità rischi o disagi derivanti dalla natura delle attività presidiate - responsabilità formali derivanti da legge o regolamento assunte direttamente in virtù della posizione ricoperta o comunque riconducibili a posizioni subordinate interne alla struttura - esposizione a emergenze derivanti da eventi imprevedibili o particolari.	20%			
Caratteristiche manageriali della struttura - numero di servizi che dipendono dalla posizione - intersettorialità dei processi gestiti - numero delle discipline di cui è richiesta la conoscenza - diversificazione campi del sapere richiesti (tipologia: legale, amministrativo, tecnico, dei beni culturali, contabile, ecc.).	15%			
Budget: valore delle uscite gestite sulla base del Piano esecutivo di gestione - valore delle entrate gestite sulla base del Piano esecutivo di gestione	15%			

Per ogni parametro vengono presi in esame degli indicatori e viene attribuita un valutazione da 0 a 3. La valutazione viene moltiplicata per il relativo peso. La somma di tutti i punteggi ottenuti viene rapportata in centesimi.

Gli indicatori saranno del tipo di quelli sotto indicati.

Attività e loro collocazione nella struttura

- complessità ed entità numerica dei procedimenti/processi la cui gestione è attribuita alla posizione
- numero di settori gestiti
- non ripetitività/ripetitività dei processi gestiti
- rilevanza e specialità delle attività gestite dalla posizione sulla base dei documenti di programmazione strategica e operativa adottati dall'amministrazione.

Rilevanza esterna

- rapporti esterni (con utenti, enti, organi) o interni con azioni esterne o solo interni
- rilevanza dell'impatto su popolazione, territorio, economia.

Personale/qualifiche

- numero di persone gestite ed assegnate alla posizione dal Piano esecutivo di gestione.

Esposizione a rischi e responsabilità

- rischi o disagi derivanti dalla natura delle attività presidiate
- responsabilità formali derivanti da legge o regolamento assunte direttamente in virtù della posizione ricoperta o comunque riconducibili a posizioni subordinate interne alla struttura.
- esposizione a emergenze derivanti da eventi imprevedibili o particolari.

Caratteristiche manageriali della struttura

- numero di servizi che dipendono dalla posizione
- intersettorialità dei processi gestiti
- numero delle discipline di cui è richiesta la conoscenza
- diversificazione campi del sapere richiesti (tipologia: legale, amministrativo, tecnico, dei beni culturali, contabile, ecc.).

Budget

- valore delle uscite gestite sulla base del Piano esecutivo di gestione
- valore delle entrate gestite sulla base del Piano esecutivo di gestione (dati tratti dall'ultimo rendiconto approvato al momento della graduazione con esclusione delle partite di giro)

MODALITA' DI GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE ECONOMICA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

I pesi e le valutazioni dei sei parametri sono relativi alla sola natura della posizione e prescindono dai risultati o dalle caratteristiche del dirigente cui è affidata la direzione

Il punteggio totale pesato di ogni posizione determina la retribuzione di posizione, fermi restando i limiti contrattuali.

Dividendo l'importo delle risorse da destinare nell'ente all'indennità di posizione per il totale dei punteggi conseguiti da tutti i dirigenti si ottiene il valore del punto e quindi si calcola l'indennità da attribuire a ciascuno secondo la seguente formula:

I1, I2, In = indennità individuale di posizione

P1, P2, Pn i punteggi conseguiti dai dirigenti

It = totale delle risorse disponibili per indennità di posizione

Esempio l'indennità di posizione I1 è così calcolata

$$I1 = \frac{It}{(P1 + P2 + P3 + Pn)} \times P1$$

Le risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili nel fondo a causa di vacanze anche sopravvenute, o per qualsiasi altra ragione, sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno ai sensi dell'articolo 27, comma 9, del CCNL sottoscritto in data 23/12/1999. Percentuale di ripartizione del fondo: posizione 84% - risultato 16% (oltre le risorse destinate per legge al risultato dai contratti nazionali dell'anno 2010)

Criteria per valutazione risultato		
Realizzazione del peg (rapporto stanziato-assestato/impegnato)		
entrate		
<40	0	
fra 40,01 e 80%	1	
>80%	2	2
spese		
<40	0	
fra 40,01 e 80%	1	
>80%	2	2
Valorizzazione delle risorse umane	da 0 a 10	10
Organizzazione	da 0 a 12	12
Integrazione	da 0 a 10	10
Leadership	da 0 a 10	10
Conoscenza o apprendimento e qualità dell'apporto personale specifico	da 0 a 12	12
Determinazione - impegno - capacità di adattamento	da 0 a 10	10
Autonomia decisionale	da 0 a 10	10
Innovazione - capacità di promuoverla e di gestirla	da 0 a 14	14
Efficienza gestionale e la capacità di gestire l'attività di controllo	da 0 a 8	8
		100

