

# **REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

## ART . 1

### AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (P.O.) ED ALTE PROFESSIONALITA' (A.P.)

1. Il presente regolamento definisce le tipologie e funzioni delle posizioni organizzative (**artt. 8,9 e 10 del CCNL del 31/03/1999**) e delle Alte Professionalità (**art. 10 del CCNL del 22/01/2004**), nonché disciplina le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ed alta professionalità, nel rispetto di quanto previsto dalle norme dei contratti collettivi nazionali vigenti.

## ART . 2

### AREA DELLE P.O. ED A.P. – TIPOLOGIA

1. Per individuare la struttura organizzativa più adeguata per la realizzazione delle attività e dei progetti previsti dagli atti di programmazione dell'ente, i Dirigenti individuano i Servizi di ogni Settore e propongono l'istituzione di Posizioni Organizzative caratterizzate oggettivamente dall'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e, nell'ambito di specifiche competenze, gli eventuali titolari di Alta Professionalità.

## ART . 3

### AREA DELLE P.O. ED A.P. – FUNZIONI E COMPETENZE DEI RESPONSABILI

1. Ai responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa sono attribuite le sotto elencate competenze:
  - a) Raggiungimento degli obiettivi previsti negli atti di programmazione dell'ente con particolare riferimento al P.E.G. interessante il servizio di competenza. Per tale finalità essi organizzano le risorse umane assegnate, programmandone il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti, le rotazioni del personale assegnato nelle diverse mansioni, nonché autorizzare le assenze dal servizio.
  - b) Svolgimento di attività con contenuti di alta specializzazione.
  - c) Raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, garantendo che siano adeguate alle aspettative, di aver attuato o proposto tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.
  - d) Sono responsabili in via ordinaria dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza e predispongono i provvedimenti finali di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati, di cui sono responsabili.
  - e) Hanno competenza di proporre al Dirigente:

- la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito ed all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera del personale sotto-ordinato;
  - la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale;
2. Ai titolari di alta professionalità sono assegnate le seguenti competenze:
- a) Svolgimento di attività di studio, ricerca e formazione caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
  - b) Svolgimento di attività di staff, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
  - c) Esecuzione di progetti aventi contenuto di alta specializzazione correlati a titoli universitari o master, iscrizione ad albi.

#### ART . 4

##### ORGANIZZAZIONE DEI SETTORI – ISTITUZIONE DEI SERVIZI - POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED ALTE PROFESSIONALITA'

1. Ciascun dirigente istituisce i singoli Servizi, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale.
2. I Dirigenti individuano i Servizi come aree di particolare complessità caratterizzate da autonomia gestionale e organizzativa, cui sarà posto a capo un dipendente di categoria D avente i requisiti previsti dall'art.6 del presente regolamento.
3. La particolare complessità ed il grado di autonomia devono essere caratterizzate da almeno uno dei seguenti requisiti:
  - a) Coordinamento e direzione di almeno due servizi con competenze in materia disomogenee tra loro, dove per servizio si intenda quell' area di lavoro (eventualmente suddivisa per ragioni organizzative in più uffici) che esaurisca tutti gli aspetti della materia trattata.
  - b) Direzione di servizi di particolare complessità a cui facciano capo rilevanti responsabilità operative e/o direzionali.
  - c) Strategicità del Servizio in relazione alle finalità statutarie dell'ente e alle leggi nazionali e regionali attributive di competenze all'ente locale.
4. L'Amministrazione valuta le proposte pervenute dalla Dirigenza e approva un piano complessivo di organizzazione.
5. Ogni anno, in occasione della predisposizione del P.E.G., oppure nell'evenienza di progetti di particolare rilievo e complessità, la cui necessità si evidenzia nel corso dell'anno, i Dirigenti valutano la necessità di confermare o variare l'organizzazione, trasmettendo apposita relazione alla Giunta con la quale si conferma l'organizzazione ovvero vengono indicate le motivazioni della necessità di modificare la stessa.
6. Successivamente i Dirigenti provvederanno alle necessarie variazioni, in base alle disposizioni di legge ed ai CCNL vigenti, agli adempimenti necessari di propria competenza.
7. I Dirigenti conferiscono l'incarico di Titolare di Posizione Organizzativa sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento.

8. Gli incarichi che vengono assegnati hanno durata pari ad un anno, salvo diverso inferiore periodo in correlazione con l'incarico dirigenziale sovra-ordinato. L'assegnazione dell'incarico può essere preceduta da una procedura selettiva consistente in un colloquio motivazionale e nella valutazione comparative dei titoli degli aspiranti, come risultanti dal curriculum formativo e professionale.
9. Come previsto dall'art. 10 del CCNL del 22/01/2004, l'Ente può valorizzare le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine con una durata massima annuale nell'ambito della disciplina dell'art. 8 comma 1 lett. b) e c) del CCNL del 31/03/1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10 e 11 del medesimo CCNL.
10. Gli incarichi sono conferiti dalla Dirigenza:
  - a) Per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate ed innovative acquisite, anche nell'Ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici ed 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, correlate al possesso di abilitazioni professionali od iscrizioni ad albi;
  - b) Per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

## ART . 5

### MODALITA' E CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi relativi alle P.O. sono conferiti ai soggetti individuati in base agli artt. 6 e 7 del presente Regolamento.
2. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità esplicitate agli articoli 4-5-6-7 del presente Regolamento.
3. Durante il periodo di incarico il Dirigente, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di P.O. o A.P., può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
4. Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della naturale scadenza per giustificati motivi (soppressione del posto a seguito riorganizzazione) previa comunicazione almeno 30 giorni prima all'interessato ed alla R.S.U.

## ART . 6

### REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. L'incarico di P.O. ed A.P. è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato in categoria D, impiegato a tempo pieno, in possesso dei seguenti requisiti, anche alternativi:
  - a) Esperienza lavorativa maturata nell'ente, oppure anche presso altri enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa ed in possesso di comprovata capacità di coordinamento e gestione di uno o più uffici; l'esperienza richiesta è di almeno due anni, di cui almeno un anno nell'ente;
  - b) Preparazione culturale correlata a titoli accademici, altri titoli equivalenti e/o abilitazioni relativi a materie concernenti l'incarico assegnato (comunque in categoria D da almeno un anno nell'ente).

## ART . 7

### CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sono attribuiti dal Dirigente in base ai seguenti criteri:
  - a) Requisiti culturali e professionali posseduti attinenti l'incarico da espletare;
  - b) Attitudini e capacità professionale;
  - c) Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare;
  - d) Capacità gestionale e relazionale.
2. Il candidato alla P.O. deve essere impiegato da almeno due anni nell'ente e da almeno un anno nel servizio di riferimento.
3. In mancanza di tale figura interna al Servizio l'assegnazione dell'incarico è preceduta da una procedura comparativa interna al Settore costituita da un colloquio motivazionale e dalla valutazione dei curricula vitae presentati dai dipendenti di categoria D del settore stesso.
4. L'atto motivato di conferimento di P.O. è soggetto a pubblicazione.  
Le OO.SS. e i componenti della RSU hanno accesso agli atti dirigenziali relativi alle individuazioni di cui sopra secondo le disposizioni in essere.

## ART . 8

### VALUTAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE O ALTA PROFESSIONALITA'

1. Nell'ente è stabilita la seguente tabella di pesatura delle P.O.:

<b>Punti</b>	<b>Fasce</b>
<b>30</b>	<b>12.911,42</b>
29	12.500,00
28	12.000,00
27	11.600,00
26	11.100,00
25	10.700,00
24	10.300,00
23	10.000,00
22	9.500,00
21	9.000,00
20	8.500,00
19	8.100,00
18	7.700,00
17	7.300,00
16	7.000,00
15	6.500,00
14	6.000,00
13	5.600,00
<b>12</b>	<b>5.164,57</b>

2. L'individuazione della fascia di appartenenza delle P.O. viene effettuato con il metodo della comparazione dei fattori, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

a) **Complessità organizzativa max punti 11**

- I) Grado di disomogeneità dell'attività controllata max 2
- II) Articolazione delle relazioni interne max 2
- III) Grado di responsabilità verso l'esterno max 4
- IV) Articolazione del servizio max 3

b) **Competenze max punti 11**

- I) Variabilità del sistema normativo di riferimento max 2
- II) Complessità e strategicità dei progetti di PEG assegnati max 4
- III) Complessità dell'attività ordinaria max 3
- IV) Variabilità dei procedimenti e dei progetti max 2

c) **Professionalità max punti 8**

- I) Competenza manageriale e professionale richiesta max 3
- II) Grado di specializzazione richiesto max 3
- III) Flessibilità, capacità di adattamento ed impegno lavorativo richiesto max 2

3. La retribuzione del titolare di alta professionalità è finanziata con i proventi vincolati di cui all'art. 32 comma 7 CCNL 22/01/2004. Tale retribuzione può essere assegnata anche a più dipendenti di categoria D, ovviamente senza che ciò comporti un aumento della somma globale annualmente stabilita dal contratto.

4. Pertanto, a seconda dell'articolazione temporale degli incarichi conferiti, sono ipotizzabili, nel caso di più titolari di alta professionalità, differenti valutazioni economiche per ciascuna di esse.

## ART . 9

### VALUTAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

1. La valutazione del risultato degli incaricati di P.O. ed A.P., sulla base delle risorse assegnate nel fondo annuale, è la risultante di quattro distinte valutazioni espresse dal Dirigente responsabile per un massimo complessivo di 100 punti con corrispondente valore economico pari al 25% della retribuzione di posizione:

- a) Raggiungimento degli obiettivi assegnati (50 punti);
- b) Capacità di gestire con autonomia (25 punti);
- c) Capacità di adattamento ai cambiamenti ed alle esigenze di flessibilità (15 punti);
- d) Capacità di creare un clima collaborativo (10 punti).

La titolarità della valutazione spetta ai Dirigenti che hanno assegnato gli incarichi.

2. Nei termini richiesti alla dirigenza, il titolare di P.O. ed A.P. redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento alla ricognizione dello stato di attuazione dei programmi nonché una relazione finale da allegare al rendiconto dell'esercizio di riferimento attinente i servizi di competenza.

## ART . 10

### SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore ai 60 giorni – ad esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità e nelle situazioni previste dalla norma contrattuale – il titolare della P.O. può essere sostituito con altro dipendente di categoria D, con provvedimento del Dirigente del Settore e con le medesime modalità previste dal presente Regolamento.

2. Per il periodo della sua sostituzione, al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione.

3. L'importo di tale compenso, nella medesima misura, viene corrisposto al sostituto; se il sostituto è già titolare di P.O., allo stesso può essere riconosciuta una maggiorazione fino al massimo di un terzo, su base annua, dell'indennità di posizione in godimento, attribuita a titolo di retribuzione di risultato, da finanziare nei limiti del risparmio della retribuzione di risultato del titolare della P.O. assente.

## ART . 11

### QUANTIFICAZIONE DEL FONDO PER LA COPERTURA DELLE P.O. ED A.P.

1. La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle P.O. è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente.
2. Le risorse previste per il finanziamento delle A.P. sono quelle espressamente destinate a tal fine ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 22/01/2004.

## ART . 12

### VICARIATO

1. In ognuno dei quattro Settori, ciascun dirigente nomina un proprio "vicario" . Il titolare di P.O. assegnatario della funzione di "vicario" ha funzioni sostitutive del Dirigente in caso di assenze che rientrano nella ordinaria gestione del personale (ferie, permessi, malattia, maternità).
2. In caso di assenza prolungata oltre i 60 giorni continuativi (congedi per maternità, salute ed aspettativa), si procederà alla sostituzione con figura dirigenziale incaricata "ad interim".
3. A tali posizioni sarà aumentato l'importo assegnato come previsto dall'art. 8 del presente Regolamento, dell'importo annuo massimo di Euro 1.500,00 oltre la percentuale di risultato.

## ART . 13

### EFFICACIA

1. Il Regolamento ha efficacia a far tempo dalla sua sottoscrizione. In sede di prima applicazione si deroga al termine minimo di un anno e l'assegnazione della P.O. avrà efficacia sino al 31 dicembre dell'anno in corso.