

# **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ**

Approvato con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 19 del 09-05-2019

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018

## **ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI.**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), 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.
2. Il presente regolamento disciplina le modalità di conferimento delle Alte Professionalità (art. 10 del CCNL del 22.01.2004) 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.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative ed Alta Professionalità sono corrisposte a carico del bilancio del Consorzio, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

## **ART. 2 – DEFINIZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA.**

Con il termine "Posizione Organizzativa" s'intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## **ART. 3 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.**

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal Direttore Generale.
- lo svolgimento di attività di staff , studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomie ed esperienze.
- 

## **ART. 4 - DEFINIZIONE ALTA PROFESSIONALITA'**

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. 5 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'.**

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal Direttore Generale - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Svolgimento di attività di staff, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90;

#### **ART. 6 - DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ.**

La durata degli incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità è fissata nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e possono essere conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni a titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere rinnovati con le medesime modalità e formalità.

L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione a:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente;

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 mutamenti organizzativi.

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.

In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di P.O. / A.P. o del titolare di posizione organizzativa, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza verrà attribuita al Direttore Generale.

#### **ART. 7 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

L'importo della retribuzione di risultato è determinato nel provvedimento di nomina della P.O. / A.P. nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 15 del vigente CCNL ed entro il valore massimo del 30% del valore della retribuzione di ciascuna P.O. ed è corrisposto a seguito di valutazione annuale del Direttore Generale.

Ai fini di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL 21 maggio 2018 si da' atto che la cumulabilità dei compensi di posizione e risultato con quelli di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) del medesimo CCNL saranno oggetto di contrattazione decentrata.

#### **ART. 8 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di alta professionalità è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

L'importo della retribuzione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000.00 annui lordi per tredici mensilità.

L'importo della retribuzione di risultato è determinato nel provvedimento di nomina della A.P. nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 15 del vigente CCNL ed entro il valore massimo del 30% del valore della retribuzione di ciascuna A.P., ed è corrisposto a seguito di valutazione annuale del Direttore Generale.

La cumulabilità dei compensi relativi alla retribuzione di posizione e risultato con quelli di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) del medesimo CCNL saranno oggetto di contrattazione decentrata.

#### **ART. 9 - INCARICO E REVOCA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ.**

Il Presidente del Consorzio conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità con proprio Decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna Area, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, i requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.

#### **ART. 10 - VALUTAZIONE ANNUALE E CONTRADDITTORIO**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative e per le alte professionalità, sono soggetti a valutazione annuale, a cura Direttore Generale sulla base del sistema di valutazione della performance delle Posizioni Organizzative vigente nell'Ente.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della Valutazione della performance raggiunta dal titolare della P.O./ A.P. nello svolgimento delle attività gestionali svolte, è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della P.O. / A.P. secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato

#### **ART 11. – DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

## ALLEGATO A

### SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La pesatura delle Posizioni Organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione personale (numero risorse) e assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Presidente del Consorzio adottare un Decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

#### 1) COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 25 PUNTI

- Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione o struttura analoga.

#### 2) ASSEGNAZIONE PERSONALE (N. RISORSE) E ASSEGNAZIONE BUDGET (SIA IN ENTRATA SIA IN USCITA): PUNTEGGIO MASSIMO 35 PUNTI

- Analisi diretta da parte del nucleo di valutazione o struttura analoga.

#### 3) SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 40 PUNTI

<b>INDICATORE</b>	<b>PESATURA</b>
Complessità tecnica	Massimo 25 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 15 punti

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione o struttura analoga.

### FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
1	fino a 50 punti	€. 5.000,00
2	Da 51 a 65 punti	€. 8.000,00
3	Da 66 a 80 punti	€. 9.000,00
4	Da 81 a 90 punti	€. 10.000,00
5	Da 91 a 95 punti	€. 12.911,00
6	Da 96 a 100 punti	€. 16.000,00

Per punteggi all'interno delle fasce la retribuzione si calcola per interpolazione lineare.

## ALLEGATO B

### SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

La pesatura delle Alte Professionalità avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Presidente del Consorzio adottare un Decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

#### 1) COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 25 PUNTI

- Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione o struttura analoga.

#### 2) ASSEGNAZIONE BUDGET (SIA IN ENTRATA SIA IN USCITA): PUNTEGGIO MASSIMO 35 PUNTI

- Analisi diretta da parte del nucleo di valutazione o struttura analoga.

#### 3) SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 40 PUNTI

<b>INDICATORE</b>	<b>PESATURA</b>
Complessità tecnica	Massimo 25 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 15 punti

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione o struttura analoga.

### FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
1	fino a 50 punti	€. 5.000,00
2	Da 51 a 65 punti	€. 8.000,00
3	Da 66 a 80 punti	€. 9.000,00
4	Da 81 a 90 punti	€. 10.000,00
5	Da 91 a 95 punti	€. 12.911,00
6	Da 96 a 100 punti	€. 16.000,00

Per punteggi all'interno delle fasce la retribuzione si calcola per interpolazione lineare.