

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E
DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

*(ai sensi degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL del
31.03.1999 e*

*dell'art. 10 del CCNL del
22.01.2004)*



APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 219 DEL 30.10.2017



**Comune di San
Cataldo**

Art. 1

Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per il finanziamento, la definizione, la valutazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, nel rispetto di quanto previsto agli articoli 8, 9 e 10 del CCNL del 31/03/1999 e dell'articolo 10 del CCNL 22/01/2004, nonché in conformità ai pareri espressi, in materia, dall'ARAN.

Art. 2

Definizione di posizione organizzativa e di alta professionalità

1. Si dà atto che l'articolo 8 CCNL 31/03/1999 prevede le seguenti tre tipologie di incarichi di posizioni organizzative, ivi compresa l'alta professionalità:

- a) Incarichi concernenti lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità;
- b) Incarichi concernenti lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e di specializzazione;
- c) Incarichi concernenti lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo.

2. Conformemente al dettato normativo del CCNL ed ai pareri dell'ARAN, si dà atto che l'articolo 10 del CCNL 22/01/2004, rubricato "valorizzazione delle alte professionalità", non introduce una nuova tipologia di incarichi rispetto a quelli di cui alle lettere a), b), e c) dell'articolo 8, comma primo, del CCNL 31/03/1999, ma espressamente stabilisce che gli incarichi di alta professionalità di cui trattasi sono conferiti <<nell'ambito della disciplina dell'articolo 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31/03/1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 9, 10 e 11 del medesimo CCNL>>. Quindi, l'articolo 10 del CCNL 22/01/2004 non ha abrogato l'articolo 8 del CCNL 31/03/1999 (né ha introdotto ulteriori tipologie di incarichi), ma ha solo inserito al suo interno una più ampia definizione del concetto di alta professionalità, oltre a prevedere la possibilità di una maggiore retribuzione di posizione e di risultato in relazione alle due tipologie di incarichi rientranti in tale ambito.

3. La posizione organizzativa, propriamente detta, di cui all'articolo 8, comma 1, lettera a) del CCNL 31/03/1999, è un ruolo, individuato all'interno delle Ripartizioni in cui è articolato il disegno organizzativo comunale, che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed amministrativa.

4. Le alte professionalità di cui all'articolo 8, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 31/03/1999, come meglio definite dall'articolo 10 del CCNL 22/01/2004, sono incarichi con i quali si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative oppure si intende riconoscere e motivare l'assunzione di particolari ruoli nel campo della

ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse, di rilevante interesse per l'attività dell'Ente.

5. Il Comune di San Cataldo istituisce all'interno della cat. D del Nuovo Ordinamento professionale del personale del comparto Regioni e Autonomie Locali, l'area delle posizioni organizzative.
6. La posizione organizzativa è una funzione avente rilievo giuridico ed economico individuata all'interno delle Ripartizioni, caratterizzata da elevato grado di responsabilità di prodotto e di risultato, che prevede:
 - a) lo svolgimento di compiti di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o all'iscrizione ad albi professionali.
3. L'incarico di cui sub b) è conferito per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative che abbiano le caratteristiche culturali e professionali previste dall'art. 10 comma 2, lett. a) del Ccnl 22 gennaio 2004.

Art. 3

Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa, di cui all'articolo 8, lett. a) CCNL 31/03/1999, può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato da almeno 1 anno, inquadrato nel Settore nell'ambito del quale le posizioni sono costituite, classificato nella categoria D, in possesso dei requisiti richiesti.

2. L'incarico di alta professionalità può essere conferito esclusivamente a dipendente che, oltre ai requisiti di cui al comma precedente, sia in possesso di laurea pertinente all'ambito materiale oggetto dell'incarico.

3. Gli incarichi sono conferiti per periodi di tempo determinato non superiori a 5 anni e non inferiori a 1 anno, decorrenti dalla data di conferimento dell'incarico e possono essere rinnovati, a dipendenti della categoria D, aventi rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. Non è consentita l'attribuzione dell'incarico a dipendenti con rapporto di lavoro part-time.

Art. 4

Individuazione delle posizioni organizzative ed alte professionalità e costituzione del relativo fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

1. La Giunta comunale, tenuto conto della dotazione organica dell'ente, della complessità delle competenze delle Ripartizioni decide con propria deliberazione il numero delle "Posizioni Organizzative" per ciascun Settore ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 31.03.1999 ed il numero delle "Posizioni Organizzative di Alta Professionalità" che possono essere valorizzate ai sensi dell'art. 10, comma 1, del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.04, utilizzando, per queste ultime, nell'ambito del fondo

previsto per l'area delle Posizioni Organizzative, le risorse specificamente destinate a tal fine ai sensi dell'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.01.04 ed eventuali altre risorse individuate con il contratto decentrato integrativo.

2. La Giunta assegna a ciascuna Ripartizione, con cadenza annuale, un budget finanziario annuo per la corresponsione della retribuzione di posizione e risultato agli incaricati di posizioni organizzative. Il budget è finanziato dall'apposito fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. b) del CCNL 1 aprile 1999, determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata, a valere sulle risorse di cui all'art. 15 del medesimo contratto.

3. L'individuazione dei Settori nei quali costituire le posizioni organizzative e le alte professionalità, così come l'entità dei budget da assegnare a tale scopo, dipendono da una valutazione della struttura e delle esigenze dei vari Settori Comunali, effettuata dalla Giunta tenendo conto, in particolare, dei seguenti aspetti:

- a) complessità del Settore sotto il profilo strutturale, gestionale e di applicazione delle norme;
- b) maggiore o minore eterogeneità degli ambiti materiali di competenza del Settore;
- c) obiettivi di particolare valore strategico per l'Amministrazione assegnati alla Ripartizione.

4. La Giunta, in sede di determinazione annuale del fondo, procede alla conferma o alla variazione dei budget di cui al precedente comma 3 tenendo conto dell'andamento e delle esigenze delle Ripartizioni quali risultano evidenziate da apposita relazione da trasmettere da parte di ciascun dirigente entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

5. I Dirigenti(o il Sindaco in caso di assenza del dirigente) determinano le competenze specifiche da attribuire alle posizioni organizzative e/o di alta professionalità previste nella Ripartizioni di propria competenza, tenuto conto delle linee di attività di competenza del Servizio e dei programmi da realizzare, nonché delle tipologie di cui all'art. 2, comma 6, lett. a) e b).

6. L'incarico di posizione di cui all'art. 2 comma 6 lett. b) è conferito, nel limite del budget assegnato dalla Giunta, al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D, in possesso dei seguenti requisiti:

- rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici e aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono particolari specializzazioni; l'esperienza richiesta è di almeno tre anni e deve essere stata maturata in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
- preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.

7. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti di categoria D del Settore nel quale la posizione organizzativa o l'alta professionalità viene costituita, a seguito di apposito avviso

affisso per sette giorni all'Albo Pretorio e comunicato ai dipendenti medesimi a cura del dirigente della Ripartizione interessata, presentano la propria candidatura a ricoprire l'incarico di cui trattasi, attraverso la trasmissione del proprio curriculum formativo - professionale.

8. I dirigenti(il Sindaco in caso di assenza del dirigente) conferiscono, con proprio atto di gestione scritto e motivato, gli incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità al personale appartenente al proprio Settore, in possesso dei requisiti di cui agli artt. 2 e 3, effettuando una valutazione dei candidati, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, posta in essere sulla base degli elementi e con attribuzione di punteggio come appresso indicato:

Per gli incarichi di Posizione organizzativa

ELEMENTI di VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
- Requisiti culturali posseduti	30	
- Attitudini allo svolgimento dell'incarico	30	
- Capacità professionale dimostrata	30	
- Esperienza acquisita	10	
	Totale 100	Totale

Per gli incarichi di alta professionalità

ELEMENTI di VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
- Requisiti culturali posseduti	25	
- Attitudini allo svolgimento dell'incarico	25	
- Capacità professionale dimostrata	25	
- Esperienza acquisita	25	
	Totale 100	Totale

Art. 5

Graduazione delle Posizioni e determinazione della relativa indennità

1. Le posizioni organizzative, come previste dalla Giunta in base all'art. 4 sono graduate con atto della Giunta, sentito il Nucleo di valutazione, sulla base degli elementi indicati nelle schede appresso descritte ed allegate al presente regolamento:

– Scheda allegata "A1", per le posizioni organizzative previste dalla lettera a) *direzione di strutture organizzative di elevata complessità*;

– Scheda allegata "A2", per gli incarichi previsti dalla lettera b) *“alta professionalità*;

2. Nello stesso atto sono determinati, per ciascuna posizione organizzativa, gli importi annuali della retribuzione di posizione, che trova finanziamento nello specifico fondo costituito ai sensi dell'art. 15 e dell'art. 17 - 2° comma - lettera c) del CCNL del 01.04.1999 ed ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 10 del C.C.N.L. del 22.01.04. La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 a un massimo di € 12.911,42, per gli incarichi di responsabile di Posizione Organizzativa previsti dalla lettera a) *“direzione di strutture organizzative di particolare complessità”* e da un minimo di € 5.164,56 al un massimo di € 16.000,00 per i titolari di incarichi di *“Alta professionalità”* previsti dalla lettera b).

3. Il trattamento economico accessorio onnicomprensivo del personale titolare dell'incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

4. Il valore della retribuzione di risultato, sia per la posizione sub lett. a) sia per le *“alte professionalità”*, non può superare i limiti previsti dal contratto nazionale di lavoro.

5. Tali trattamenti assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali, compresi i compensi per lavoro straordinario.

Art. 6

Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

1. L'incarico di posizione organizzativa di cui all'art.2, comma 1, lett. a) comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

a) ☒ la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati con l'incarico;

b) ☒ la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate, ferma restando la competenza del Dirigente relativamente alla valutazione annuale dei dipendenti;

c) ☒ la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi della L. 241/90, dal ☒Dirigente;

d) ☒ l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge. Non sono in ogni caso delegabili funzioni espressive dei poteri e delle facoltà direttamente tipizzanti il ruolo dirigenziale, quali gli atti fondamentali e strategici relativi alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ovvero funzioni di programmazione, pianificazione ed organizzazione in posizione di supporto agli organi di governo.

2. Nei casi di assenza o di impedimento del Dirigente, l'incaricato di posizione organizzativa lo sostituisce nei limiti dei contenuti dell'incarico di P.O. e della declaratoria delle mansioni proprie della categoria D e del profilo professionale in possesso.

3. L'incarico di posizione organizzativa di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati con l'incarico;

b) la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/90 e s.m.i., attribuiti dal Dirigente;

c) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di atti correlati alla specifica professionalità per la quale è stato conferito l'incarico di P.O., conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 7

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. I Dirigenti (il Sindaco in caso di assenza del Dirigente) conferiscono con proprio atto di gestione scritto e motivato (determinazione dirigenziale), in conformità delle disposizioni di cui all'art. 9 del CCNL 31.3.1999 gli incarichi di posizione organizzativa a personale di categoria D dei rispettivi Servizi in possesso dei requisiti di cui all'art. 3.

2. Gli incarichi sono assegnati per la durata prevista all'art. 3 e non possono comunque avere una durata superiore all'incarico del Dirigente.

3. La motivazione del provvedimento di attribuzione dell'incarico di P.O., dovrà espressamente fare riferimento alla valutazione di merito del dipendente, da effettuarsi mediante scrutinio comparativo, assumendo a parametri di valutazione:

- Conoscenze, titoli culturali ed esperienze professionali; (titoli di studio e titoli professionali)
- Capacità di direzione e di coordinamento;
- Capacità di comunicazione;
- Competenza ed esperienza acquisita.

Ai fini dell'effettuazione dello scrutinio i Dirigenti acquisiscono i curricula di tutto il personale di Categoria D dei rispettivi Servizi.

L'atto di conferimento dell'incarico dovrà specificare:

- Gli obiettivi di gestione oggetto dell'incarico. Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria nonché a progetti innovativi e strategici;
- La durata;
- Il valore annuale della retribuzione di posizione e la percentuale massima di retribuzione di risultato.

Art. 8

Valutazione e Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato é corrisposta alla fine dell'anno solare, previa relazione del responsabile della posizione organizzativa o della posizione di alta professionalità, da presentarsi entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello a cui la retribuzione si riferisce e tiene conto sia della valutazione della performance effettuata dal Nucleo di Valutazione, sia della valutazione della prestazione individuale effettuata dal dirigente, con i criteri previsti dal sistema premiale dell'Ente. La retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione, può avere, come valore massimo, una percentuale della corrispondente retribuzione di posizione compresa entro le fasce percentuali previste dal contratto nazionale di lavoro, come stabilito nel piano

annuale della performance, nei limiti delle risorse previste nell'apposito fondo delle risorse decentrate. I limiti previsti dal contratto nazionale di lavoro per la retribuzione di risultato sono:

a) *Per gli incarichi di responsabilità della direzione di strutture organizzative di particolare complessità": dal 10% ed il 25% della corrispondente retribuzione di posizione.*

b) *Per gli incarichi di responsabilità di una posizione di alta professionalità: dal 10% ed il 30% della corrispondente retribuzione di posizione.*

In ogni caso, le retribuzioni di posizione e di risultato devono essere finanziate con le risorse previste nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17 -2° comma- lettera c) del CCNL del 01.04.1999 e ai sensi dell'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.01.04.

2. Ai fini procedurali, il Dirigente provvede alla valutazione della qualità della prestazione individuale, mediante la compilazione di una scheda conforme al modello previsto per il sistema premiale dell'Ente, tenendo conto delle risultanze di un monitoraggio trimestrale delle attività assegnate a ciascuno incarico specifico.

Art. 9

Revoca anticipata dell'incarico di posizione organizzativa

1. L'incarico di P.O. può essere revocato prima della scadenza prefissata, con atto scritto e motivato in relazione a:

- a) inosservanza delle direttive generali del dirigente;
- b) mancato raggiungimento degli obiettivi programmati;
- c) risultati negativi dell'attività amministrativa e di gestione;
- d) mutamenti organizzativi intervenuti nel corso del periodo di espletamento dell'incarico che hanno comportato un diverso assetto delle strutture organizzative;
- e) risultati negativi accertati a seguito di verifica effettuata in via eccezionale in seguito al verificarsi di fatti non equivoci che hanno evidenziato la necessità di un intervento correttivo urgente;
- f) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. Nell'accertamento dei risultati negativi è garantito il contraddittorio con il dipendente interessato, anche assistito dall'organismo sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un legale o da persona di sua fiducia.

3. Con la revoca dell'incarico si interrompe anche la connessa retribuzione (di posizione e di risultato).

Art. 10

Monitoraggio e verifiche degli incarichi

1. L'Amministrazione informa le OO.SS. sugli atti dei Dirigenti o del Sindaco concernenti la individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative ed il conferimento degli incarichi, trasmettendone copia.

Art 11

Tutela del diritto alla Privacy

1. Nelle attività di valutazione sia per l'assegnazione della posizione organizzativa che per la retribuzione di risultato sono rispettate le norme vigenti sul diritto alla privacy.

Art. 12

Norma transitoria

1. Il Presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'esecutività della delibera di approvazione.

2. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme precedenti, sia quelle in contrasto con esso in forma esplicita, sia quelle comunque contrastanti contenute in altre disposizioni.

SCHEMA A1

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE RIFERITA ALLA DIREZIONE DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ELEVATA COMPLESSITA'.
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO CUI E' CORRELATA L'ASSUNZIONE DIRETTA E PERSONALE DI UN ELEVATO GRADO DI RESPONSABILITA' DI PRODOTTO E DI RISULTATO.

	parametro	sub parametri	alto	medio	basso	MAX
1	complessità organizzativa	consistenza risorse umane	70	45	25	
		grado di diversificazione				
		responsabilità progetti speciali gruppi di lavoro	65	45	25	
		coordinamento, indirizzo, verifiche, ispezioni, vigilanza	65	45	25	
						200
2	specializzazione tecnica	grado di competenza specialistico - professionale	90	70	45	
		titolo di studio specifico	60	45	35	
						150
3	autonomia e responsabilità	responsabilità gestionali di procedimento	200	130	60	
		intensità relazioni interne	40	30	20	
		intensità relazioni esterne	100	60	35	
		intensità relazioni istituzionali	60	40	20	
4	attività di studio /staff	intensità delle attività di studio - staff	50	35	30	
						50

La graduazione di ciascuna posizione risulta determinata dal punteggio totale ad essa attribuito sulla base dei parametri sopra indicati. La corrispondente retribuzione di posizione viene automaticamente determinata in base alla fascia di riferimento a cui appartiene la valutazione conseguita, in base al prospetto che segue:

	Fasce di riferimento e relativi compensi	200 - 300	€ 5.164,57	
		300 - 400	€ 6.197,48	
		400 - 500	€ 7.320,40	
		500 - 600	€ 8.779,77	
		600 - 700	€ 10.329,14	
		700 - 800	€ 12.911,42	

SCHEMA A2

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO CUI E' CORRELATA L'ASSUNZIONE DIRETTA E PERSONALE DI UN PARTICOLARE GRADO DI RESPONSABILITA' DI PRODOTTO E DI RISULTATO NELL'ESERCIZIO DI COMPETENZE ALTE ED INNOVATIVE O 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

	parametro	sub parametri	alto	medio	basso	MAX
1	complessità organizzativa	Complessità delle attività di analisi e ricerca per le quali vengono assegnati obiettivi da perseguire	200	130	70	
						200
2	capacità tecnica e professionale	Grado di competenza specialistico – professionale correlato ai titoli accademici posseduti (laurea , master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti)	200	150	100	
						200
3	autonomia e responsabilità	Rilevanza delle relazioni Interne	100	70	40	
		Rilevanza delle relazioni esterne	120	80	40	
		Rilevanza relazioni istituzionali	180	120	50	
						400

base dei parametri sopra indicati. La corrispondente retribuzione di posizione viene automaticamente determinata in base alla fascia di riferimento a cui appartiene la valutazione conseguita, in base al prospetto che segue:

	Fasce di riferimento e relativi compensi	300 - 400	€ 5.164,57	
		400 - 500	€ 7.000,00	
		500 - 600	€ 10.000,00	
		600 - 700	€ 13.000,00	
		700 - 800	€ 16.000,00	

