



COMUNE DI CHIETI

Segreteria Generale

**REGOLAMENTO DELLE AREE
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

Approvato con delibera di Giunta Comunale del 29 dicembre 2011 n. 835

REGOLAMENTO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

835

Capo I AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 Definizione di posizione organizzativa

Il presente Capo disciplina i criteri per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8, 9 e 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31/3/1999.

La posizione organizzativa è un ruolo individuato all'interno dei Settori e Staff che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, tenendo conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare.

Art. 2 Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato, da almeno 3 anni nel Comune di Chieti o 5 presso altro ente pubblico nella Cat. D. Per il personale a tempo determinato di Staff i criteri di attribuzione consistono in almeno 3 anni di anzianità e il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Art. 3 Posizioni organizzative di supporto agli organi

Qualora vengano individuate aree di posizione organizzative all'interno dei Servizi di Staff del Sindaco, il titolare del relativo incarico viene indicato dallo stesso Sindaco.

Il Dirigente che coordina gli staff procede al conferimento dell'incarico a norma del presente Regolamento, con la pesatura delle posizioni.

La stessa procedura deve essere seguita per la revoca e la valutazione dei risultati

Art. 4 Individuazione dell'area delle posizioni organizzative

La Giunta individua e istituisce, sentiti i dirigenti di settore ed il Sindaco, per quanto attiene agli staff, le aree di posizione ed i relativi criteri di graduazione, sulla base degli obiettivi strategici indicati nella relazione previsionale e programmatica ed esplicitati dalla Giunta Comunale nel PEG, con l'indicazione per ciascuno degli obiettivi di un livello di strategicità da 1 (livello massimo) a 4 (livello minimo)

L'individuazione e la istituzione è effettuata con riferimento agli obiettivi strategici come sopra indicati che comportano attività di lavoro che richiedono per la loro complessità una responsabilità diretta di prodotto e di risultato e che rispondono alle diverse tipologie di attività descritte nell'art. 1 e precisamente:

TIPO A) tale posizione di lavoro deve essere riferita alla direzione di servizi complessi, dotati di un numero di personale, comunque assegnato, assegnatari di risorse strumentali e finanziarie, anche tramite appositi atti di delega di funzioni, con responsabilità diretta di risultato,

TIPO B) tale posizione di lavoro deve essere correlata ad attività particolari per il cui svolgimento è necessario il possesso di alta professionalità, acquisita anche nello stesso Ente, mediante esperienze lavorative rilevabili dal curriculum professionale e particolari specializzazioni correlate al possesso di diploma di laurea e/o scuole universitarie e/o iscrizioni ad Albi professionali;

TIPO C) tale posizione di lavoro è riferita ad attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive di vigilanza e controllo, previste da specifiche disposizioni normative.

Per ogni tipologia l'APO deve concretizzarsi con atti rilevabili all'esterno dell'Ente avente l'apposizione della propria firma, anche congiunta con il dirigente.

Di quanto sopra verrà data opportuna informativa alle OO.SS secondo quanto previsto dal CCNL

Art. 5 conferimento e fasce di posizione organizzativa

I Dirigenti, nell'ambito delle loro competenze, come definito dall'art. 107 D. Lgs. 267/00, utilizzando i criteri e le risorse definite dalla Giunta, conferiscono l'area di posizione organizzativa secondo quanto previsto dal successivo art. 6 del presente Regolamento, dandone successiva comunicazione al Dirigente del Personale e alla Giunta.

Il Dirigente che coordina gli staff conferirà gli incarichi di A.P.O. ai responsabili di Staff come individuati dalla Giunta Municipale, giusta previsione dell'art. 4, con la pesatura delle posizioni.

Il conferimento dell'area di posizione verrà effettuato ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 2 del presente regolamento dai dirigenti che provvederanno ad emettere ciascuno apposito avviso nell'ambito del proprio Settore. L'incarico verrà conferito dai dirigenti tenendo conto dei seguenti criteri: professionalità acquisita nel settore – punti max 50; curriculum – punti max 15; titolo di studio – punti 15; valutazione di master – punti max 10 (2 punti per ogni master); iscrizione ad Albo professionale – punti 10.

Nell'ambito della conferenza di servizio dei dirigenti, da tenersi prima dell'emissione degli avvisi, i dirigenti stessi provvederanno ad individuare sistemi univoci per la valutazione dei predetti criteri.

Gli incarichi si distinguono, per la diversa tipologia di funzioni e responsabilità attribuiti alle posizioni organizzative, in quattro fasce A, B, C e D, a cui corrispondono rispettivamente livelli di strategicità graduati da 1 a 4 e a cui corrispondono altrettante retribuzioni determinate come da allegato 1 al presente provvedimento (fascia A livello 1; fascia B livello 2; fascia C livello 3; fascia D livello 4).

Nell'atto di conferimento dell'incarico delle A.P.O., il Dirigente, sulla base del predetto atto di Giunta dovrà inserire la scheda di cui all'Allegato 1 del presente Regolamento che ne forma parte integrante, ai fini della determinazione della Retribuzione di Posizione.

Art. 6 Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

L'incarico di posizione organizzativa 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;
- b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal Dirigente alla struttura di competenza;
- 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, con rinvio alle modalità contenute nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Art. 7 Durata degli incarichi di posizione organizzativa

I Dirigenti responsabili dei settori interessati conferiscono, come già specificato nell'art. 5 e sulla base della individuazione delle posizioni organizzative effettuate dalla Giunta comunale secondo la strategicità degli obiettivi ed il relativo livello indicati nel PEG, con proprio atto di gestione, gli incarichi di posizione organizzativa al personale di categoria D del proprio settore in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, che abbiano ottenuto il maggior punteggio all'esito della valutazione conseguente all'emissione dell'avviso, per la durata massima di anni 1.

Art. 8 Assegnazione degli obiettivi

In seguito all'approvazione del PEG, il Dirigente assegna al dipendente titolare di P.O. gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Gli obiettivi sono quelli individuati e graduati nel PEG dell'anno di riferimento, secondo i livelli di strategicità sopra indicati .

Art. 9 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio corrisposto al titolare di P.O. è composto da una retribuzione di posizione e da una retribuzione di risultato. Ai sensi dell'art. 10, comma 2, del

CCNL 31.3.1999, la retribuzione di posizione potrà variare da un minimo di Euro 5.164,47 ad un massimo di Euro 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità.

L'importo della retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La percentuale della retribuzione di risultato è stabilita dalla Giunta Comunale annualmente ed è corrisposta a seguito della valutazione annuale. Tali trattamenti assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali, compresi i compensi per lavoro straordinario.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità previste dal CCNL.

Entro trenta giorni dal termine dell'anno il titolare di posizione organizzativa redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della restante parte della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (Allegato 2); la relazione così composta è inviata alla Giunta, all'Organo di Valutazione per la certificazione dei risultati ed al Servizio Personale e Organizzazione per gli altri adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal Dirigente responsabile per un complessivo di 100 punti:

- a) raggiungimento degli obiettivi (70 punti);
- b) comportamento organizzativo (30 punti).

Art. 10 Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

Il dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, può revocare in ogni momento l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio nei modi previsti dal CCNL. L'incarico di posizione organizzativa può essere altresì revocato dal dirigente responsabile che ha attribuito l'incarico anticipatamente rispetto alla sua scadenza in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi.

Capo II - AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Art 11 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 22/1/2004.

L'alta professionalità è un incarico a termine con il quale si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e 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, sulla base degli obiettivi strategici indicati nella relazione previsionale e programmatica ed esplicitati dalla Giunta Comunale nel PEG, con l'indicazione per ciascuno degli obiettivi di un livello di strategicità da 1 (massimo) a 2 (minimo), come indicato nell'allegato 1 al presente provvedimento.

Art. 12 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:

TIPO A) rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici e azienda private, in posizioni di lavoro che richiedono particolari specializzazioni; l'esperienza richiesta è di almeno cinque anni e deve essere stata maturata in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;

TIPO B) preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree, lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.

Art. 13 Individuazione dell'area delle alte professionalità

La Giunta Comunale, sentiti i Dirigenti, sulla base degli obiettivi strategici indicati nella relazione previsionale e programmatica ed esplicitati dalla Giunta stessa nel PEG, come indicato all'art. 11, elabora una proposta organizzativa congruente con gli obiettivi programmati, provvedendo a individuare e istituire le Alte professionalità secondo quanto indicato all'art. 11 del presente regolamento. Di tanto, verrà data opportuna informativa alle OO.SS secondo quanto previsto dal CCNL. I Dirigenti, nell'ambito delle loro funzioni come definite dall'art. 107 D.Lgs. 267/00, attribuiscono ai dipendenti l'incarico di Alta Professionalità con la procedura prevista dal successivo art. 16 e ne danno atto al Dirigente del Personale che informa la Giunta.

Art. 14 Fasce di alta professionalità

Gli incarichi di Alta Professionalità si distinguono in due fasce (A e B) e sono attribuiti con riferimento agli obiettivi strategici e ai relativi livelli da un massimo di 1 ad un minimo di 2 (fascia A livello 1; fascia B livello 2), a cui corrispondono altrettante retribuzioni come da allegato "1" al presente provvedimento, sulla base dei criteri indicati negli articoli 11 e 12 del presente regolamento.

Art. 15 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 della L. 241/90 e s.m.i., attribuiti dal Dirigente;
- 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. 16 Conferimento degli incarichi di alta professionalità

I dirigenti dei Settori interessati conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di alta professionalità al personale di categoria D in possesso dei requisiti di cui all'art. 12 del presente regolamento. Gli incarichi sono assegnati massimo per la durata di un anno.

Il Dirigente che coordina gli staff conferirà gli incarichi di Alta professionalità ai responsabili di Staff come individuati dalla Giunta Municipale, con la pesatura delle posizioni

Il conferimento dell'alta professionalità verrà effettuato ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 12 del presente regolamento dai dirigenti che provvederanno ad emettere ciascuno apposito

avviso nell'ambito del proprio Settore . L'incarico verrà conferito dai dirigenti tenendo conto dei seguenti criteri: professionalità acquisita nel settore – punti max 50; curriculum – punti max 15; titolo di studio – punti 15; valutazione di master – punti max 10 (2 punti per ogni master); iscrizione ad Albo professionale – punti 10 .

Nell'ambito della conferenza di servizio dei dirigenti, da tenersi prima dell'emissione degli avvisi, i dirigenti stessi provvederanno ad individuare sistemi univoci per la valutazione dei predetti criteri.

Nell'atto di conferimento dell'incarico delle Alte professionalità, il Dirigente, sulla base del predetto atto di Giunta dovrà inserire la scheda di cui all'Allegato 1 del presente Regolamento che ne forma parte integrante, ai fini della determinazione della Retribuzione di Posizione.

Art. 17 Assegnazione degli obiettivi

Il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, contestualmente al conferimento dell'incarico.

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

Art. 18 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio corrisposto al titolare di Alta Professionalità è composto da una retribuzione di posizione e da una retribuzione di risultato. Ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 31/3/1999, la retribuzione di posizione potrà variare da un minimo di Euro 5.164,47 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

L'importo della retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita. La percentuale della retribuzione è stabilita dalla Giunta Comunale annualmente ed è corrisposta a seguito della valutazione annuale. Tali trattamenti assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali, compresi i compensi per lavoro straordinario.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità previste dal CCNL.

Art. 19 Valutazione dei risultati

Entro trenta giorni dal termine dell'incarico il titolare di alta professionalità redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare dell'alta professionalità, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (Allegato 2); la relazione così composta è inviata alla Giunta, all'Organo di valutazione per la certificazione dei risultati ed al Servizio Personale e Organizzazione per gli altri adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato. La valutazione del risultato degli incaricati di alta professionalità è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile per un complessivo di 100 punti:

- a) raggiungimento degli obiettivi (70 punti);
- b) comportamento organizzativo (30 punti).

Art. 20 Revoca dell'incarico di alta professionalità

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

L'incarico di alta professionalità può essere altresì revocato anticipatamente rispetto alla sua scadenza in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi

Art. 21 Norme finali

In fase di 1° applicazione del presente regolamento, la Giunta Comunale stabilirà con proprio atto i livelli di strategicità degli obiettivi assegnati con il PEG 2011 e individuerà le APO e le alte professionalità. Conseguentemente i dirigenti procederanno ad emettere apposito avviso di selezione per il conferimento delle APO e delle Alte professionalità secondo i criteri fissati nel presente regolamento.

Qualora vi sia un rinvio dei termini nell'approvazione del bilancio di previsione, nelle more dell'approvazione del PEG per l'anno successivo e seguenti, varranno le attribuzioni conferite ai dipendenti sulla base degli obiettivi strategici esplicitati nel PEG dell'anno precedente.

SCHEDA ESPLICATIVA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED ALTE PROFESSIONALITA' DI CUI ALL'ALLEGATO 2

• Raggiungimento degli obiettivi (Punti 70)

Al momento dell'affidamento dell'incarico, il dirigente assegna un peso a ciascun obiettivo; il peso complessivo degli obiettivi è pari a punti 70.

A fine anno il dirigente determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo in base alla relazione annuale dell'incaricato; per ogni obiettivo la quota di realizzazione viene ponderata con il relativo peso. La somma dei valori così determinati esprime, in 70esimi, il punteggio complessivo conseguito.

Obiettivo	Peso	% di realizzazione	Punteggio conseguito
Attività ordinaria	20	X	Xx
Obiettivo 1	xx	X	Xx
Obiettivo x	xx	X	Xx
Totale	max 70		

• Comportamento organizzativo (Punti 30)

I Dirigenti predispongono annualmente una valutazione motivata, rispetto ad una serie di fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, con l'attribuzione di un punteggio fino ad un max di 30 punti.

I fattori presi in esame sono i seguenti:

Motivazione collaboratori / Autonomia propositiva e gestionale

Eccellente punteggio 6 Buona punteggio 4 Adeguata punteggio 2

Promozione e gestione del cambiamento

Eccellente punteggio 6 Buona punteggio 4 Adeguata punteggio 2

Integrazione, interfunzionalità all'interno del Servizio

Eccellente punteggio 6 Buona punteggio 4 Adeguata punteggio 2

Promozione della qualità delle prestazioni erogate e gestione del tempo

Eccellente punteggio 6 Buona punteggio 4 Adeguata punteggio 2

Qualità delle relazioni esterne al Servizio

Eccellente punteggio 6 Buona punteggio 4 Adeguata punteggio 2

Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

Fascia	Punteggio conseguito	% di retribuzione
A	da 100 a 85	100
B	da 71 a 84	80
C	da 51 a 70	60
D	< di 50	valutazione negativa

ALLEGATO 1

Complessità della struttura organizzativa (per competenze)	2	3	4	5
Conoscenze, titoli culturali ed esperienze professionali per poter dirigere, così ripartite: - esperienza lavorativa in cat. D oltre 5 anni: punti 2 Laurea breve o triennale: punti 1 Laurea vecchio ordinamento o specialistica: punti 1,5 Master o iscrizione Albi: punti 0,5	2	3	4	5
Eventuale quota di budget assegnata da gestire < 100.000.....punti 2; > 300.000.....punti 3; < 500.000.....punti 4; > 500.000.....punti 5.	2	3	4	5
Risorse umane da coordinare - da 5>10 dipendenti.....punti 2 - > 15 dipendenti.....punti 3 - > 20 dipendenti.....punti 4 - > 25 dipendenti.....punti 5	2	3	4	5
Qualità e quantità dei rapporti con l'utenza, sia interna che esterna	2	3	4	5
Grado di autonomia nella gestione delle competenze assegnate	2	3	4	5
Responsabilità connessa alle competenze della struttura e al grado di autonomia	2	3	4	5
Autonomia e complessità dei procedimenti esterni (capacità di spesa, firma di responsabilità diretta, ecc.)	2	3	4	5
Valutazione finale				

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fascia A) Retribuzione di posizione fino a 12.911,42
punti da 16 a 20 = 10.500,00
punti da 21 a 30 = 11.500,00
punti da 31 a 40 = 12.911,42

STRATEGIA OBIETTIVI LIVELLO 1

Fascia B) Retribuzione di posizione fino a 10.500,00
punti da 16 a 20 = 8.500,00
punti da 20 a 30 = 9.500,00
punti da 31 a 40 = 10.500,00

STRATEGIA OBIETTIVI LIVELLO 2

Fascia C) Retribuzione di posizione fino a 8.500,00
punti da 16 a 20 = 6.500,00
punti da 20 a 30 = 7.500,00
punti da 31 a 40 = 8.500,00

STRATEGIA OBIETTIVI LIVELLO 3

Fascia D) Retribuzione di posizione fino a 6.500,00
punti da 16 a 20 = 5.164,57
punti da 20 a 30 = 6.000,00
punti da 31 a 40 = 6.500,00

STRATEGIA OBIETTIVI LIVELLO 4

AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

Fascia A) Retribuzione di posizione fino a 16.000,00
punti da 16 a 20 = 13.000,00
punti da 21 a 30 = 14.500,00
punti da 31 a 40 = 16.000,00

STRATEGIA OBIETTIVI LIVELLO 1

Fascia B) Retribuzione di posizione fino a 12.000,00
punti da 16 a 20 = 9.000,00
punti da 20 a 30 = 10.500,00
punti da 31 a 40 = 12.000,00

STRATEGIA OBIETTIVI LIVELLO 2

ALLEGATO 2

Raggiungimento degli obiettivi (max 70 punti)	Peso	% di realizzazione	Punteggio finale	
attività ordinaria				
obiettivo 1				
obiettivo 2				
obiettivo x				
Comportamento organizzativo (max 30 punti)				
Qualità e quantità dei rapporti con l'utenza, sia interna che esterna				
Grado di autonomia nella gestione delle competenze assegnate				
Responsabilità connessa alle competenze della struttura e al grado di autonomia				
Valutazione finale				

Fascia	Punteggio	% di retribuzione
A	da 100 a 85	100
B	da 71 a 84	80
C	da 51 a 70	60
D	< di 50	valutazione negativa