



CITTA' DI MONTESILVANO

Deliberazione n. 161 del 13/05/2010 - Foglio n. 1

OGGETTO: ATTO DI INDIRIZZO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

1) gli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali del 31.3.1999 hanno introdotto e disciplinato l'area delle posizioni organizzative, posizioni di lavoro con diretta assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato comportanti:

- a - lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b - lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c - lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza;

2) le posizioni organizzative, ai sensi delle succitate disposizioni contrattuali, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito dal dirigente, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente;

3) il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato con l'assorbimento di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali, ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario;

4) il C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali del 22.1.2004 all'art. 10 ha modificato ed integrato la disciplina delle posizioni organizzative prevedendo la valorizzazione delle alte professionalità, riconoscendo cioè particolare rilevanza alle attività con contenuti di elevata professionalità e specializzazione e a quelle attività di staff, studio, ricerca, ispettive già previste dall'art. 8 comma 1, lettere b) e c) del C.C.N.L. 31.3.1999;

5) l'art. 32, comma 7, del medesimo C.C.N.L. 22.1.2004 ha introdotto l'obbligo di incrementare le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane (risorse decentrate) di una quota pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da destinare specificatamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità);

Considerato che l'individuazione di queste figure professionali può costituire, in linea generale, un utile contributo per una migliore organizzazione interna del lavoro e per valorizzare la professionalità di figure che rivestono un ruolo intermedio tra l'operatività esecutiva e le posizioni dirigenziali;

Tenuto conto, tuttavia, che l'esiguità delle risorse decentrate disponibili per il finanziamento di tali posizioni di lavoro impongono all'Amministrazione Comunale di avvalersi di questo strumento contrattuale in maniera selettiva, individuando posizioni organizzative limitatamente ad alcuni specifici ambiti funzionali di particolare rilievo tra quelli assegnati ai Settori,



CITTA' DI MONTESILVANO

Deliberazione n. 161 del 13/05/2010 - Foglio n. 2

costituenti le unità organizzative di massimo livello previste dal vigente assetto organizzativo del Comune di Montesilvano, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 24 febbraio 2009, per la realizzazione del programma di governo dell'Ente;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 16, comma 2, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 31.3.1999, la definizione dei criteri generali di disciplina della valutazione delle posizioni organizzative, con relativa graduazione delle funzioni, e del conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e la relativa valutazione periodica costituiscono materia di concertazione tra l'Amministrazione e le Rappresentanze sindacali;

Richiamato, inoltre, l'art. 10, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004, secondo il quale gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente:

- a) Per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per l'individuazione delle competenze e responsabilità delle alte professionalità e per il relativo affidamento;
- b) Per l'individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;
- c) Per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno;

Ritenuto, quindi, di demandare alla Delegazione di parte pubblica, in conformità con quanto stabilito nelle proprie precedenti deliberazioni nn. 75 del 20.3.2008 e 156 del 20.5.2009, il compito di attivare il confronto con le Rappresentanze sindacali per la concertazione, sottoponendo, in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale, i criteri generali per la disciplina delle predette materie indicati nel documento allegato al presente atto (Allegato 1) che costituisce atto di indirizzo per l'adozione degli atti organizzativi di diritto comune necessari per la concreta attivazione delle predette posizioni organizzative;

Dato atto che, per quanto riguarda il finanziamento dell'istituto in argomento, si fa ricorso al fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane (risorse decentrate) ricorrendo, in caso di istituzione di posizioni di alta professionalità, anche allo specifico stanziamento previsto dall'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. 22.1.2004, quota che annualmente ammonta a Euro 6.028,64 (pari allo 0,20 per cento del Monte salari 2001);

Visti i vigenti CC.CC.NN.LL.;

Ritenuta la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisito ed allegato il parere di regolarità tecnica ex art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, rilasciato dal Dirigente del Settore III;

Dato atto che, ai sensi del predetto art. 49 del T.U.E.L., il presente atto non necessita del parere di regolarità contabile del Dirigente del Settore Finanziario, non comportando impegno di spesa o diminuzione di entrata;

CON VOTI UNANIMI E PALESI

DELIBERA

1. Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;



CITTA' DI MONTESILVANO

Deliberazione n. 161 del 13/05/2010 - Foglio n. 3

2. di approvare il documento concernente la disciplina dei criteri generali e delle condizioni per l'individuazione di competenze e di responsabilità delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, per il conferimento dei relativi incarichi, per la graduazione delle funzioni e la relativa quantificazione dei valori delle retribuzioni di posizioni e di risultato, per la valutazione periodica dei risultati, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO 1);
 3. di demandare alla Delegazione di parte pubblica, in conformità con quanto stabilito nelle proprie precedenti deliberazioni nn. 75 del 20.3.2008 e 156 del 20.5.2009, il compito di attivare il confronto con le rappresentanze sindacali per la concertazione, sottoponendo, in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale, il documento di cui al precedente punto 2), che costituisce atto di indirizzo per l'adozione degli atti organizzativi di diritto comune necessari per la concreta attivazione delle predette posizioni organizzative;
 4. di dichiarare, con separata votazione unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del d.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
 5. di trasmettere la presente deliberazione al Dirigente del Settore III ed all'Ufficio Personale per gli adempimenti consequenziali.
-

POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED ALTE PROFESSIONALITÀ

DISCIPLINA DEI CRITERI GENERALI E DELLE CONDIZIONI PER L'INDIVIDUAZIONE DI COMPETENZE E DI RESPONSABILITÀ, PER IL CONFERIMENTO DEI RELATIVI INCARICHI, PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E LA RELATIVA QUANTIFICAZIONE DEI VALORI DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONI E DI RISULTATO, PER LA VALUTAZIONE PERIODICA DEI RISULTATI

1. INDIVIDUAZIONE ED ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITÀ

Il conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa e/o di Alta Professionalità per l'assolvimento di compiti e funzioni comunali, comporta l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

La competenza ad istituire le aree di posizione organizzativa e/o di alta professionalità è del dirigente del settore, entro il numero di aree individuate dalla Giunta per il medesimo settore. In fase di predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione, ciascun dirigente, sulla base della complessità e strategicità dei progetti in esso indicati, propone l'istituzione delle aree di posizione organizzativa che ritiene utili per il completo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti, precisando se si tratta di posizioni organizzativa o di alta professionalità, unitamente alla proposta di graduazione delle stesse elaborata in base ai parametri indicati nell'Allegato A) al presente documento.

Con la delibera di approvazione del PEG, tenuto conto delle risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 17, comma 2, lettera c), del C.C.N.L. Comparto Regioni ed Autonomie Locali dell'1.4.1999, la Giunta Comunale individua il numero di posizioni organizzative e/o di alta professionalità da finanziare in ogni Settore con l'obiettivo di definire la struttura organizzativa più adeguata per la realizzazione dei progetti previsti nel Peg stesso, fermo restando che spetterà a ciascun dirigente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale, istituire le singole aree di posizione organizzativa, assegnando concretamente i progetti più utili per il completo raggiungimento dei propri obiettivi.

2. REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Sulla base dei criteri previsti dall'Allegato A) al presente documento, il dirigente del settore competente conferisce l'incarico di Responsabile di posizione organizzativa e/o di alta professionalità ad un dipendente inquadrato nella categoria D, in possesso dei requisiti curriculari e professionali di seguito specificati:

• Alta professionalità

- inquadramento giuridico nella categoria D;

- possesso di preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea specialistica o laurea vecchio ordinamento, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti);

- esperienza almeno quinquennale maturata all'interno della pubblica amministrazione in posizioni lavorative di categoria D, con acquisizione di competenze elevate e innovative rilevabili dal curriculum professionale;

- se necessaria ai fini dello svolgimento delle funzioni previste dall'incarico di alta professionalità, iscrizione ad albi e/o elenchi speciali.

- **Posizione organizzativa**

- inquadramento giuridico nella categoria D;

- possesso di diploma di laurea o, in alternativa, esperienza almeno quinquennale maturata all'interno della pubblica amministrazione in posizioni lavorative, almeno di categoria C, con acquisizione delle competenze necessarie per svolgere l'incarico, rilevabili dal curriculum professionale;

3. RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO E DI RISULTATO

Le responsabilità di prodotto e di risultato dei titolari di posizioni organizzative o di alta professionalità sono le seguenti:

Alta professionalità

Ai titolari di posizioni di alta professionalità, il dirigente del settore affida un ambito autonomo di competenze, delegando la competenza di realizzare gli obiettivi previsti nei progetti di Peg ad essi assegnati con l'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari di tali incarichi sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza ed emanano, su espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico, provvedimenti finali dei procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati.

I titolari di posizioni di alta professionalità rispondono del 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 – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

Per tale finalità, essi organizzano le risorse umane eventualmente assegnate, ne programmano il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti e delle mansioni esigibili nel rispetto della categoria e del profilo professionale di appartenenza, nonché autorizzando le assenze dal servizio.

I titolari di posizioni di alta professionalità propongono al dirigente del settore, che se ne può discostare motivatamente, la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera; nonché la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale.

Posizione organizzativa

Ai titolari di posizione organizzativa, il Dirigente del Settore affida un ambito autonomo di competenze, delegando espressamente loro la competenza di realizzare gli obiettivi assegnati con l'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti assegnati dal dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico, e predispongono i provvedimenti dirigenziali finali dei procedimenti necessari alla realizzazione degli obiettivi loro assegnati.

I titolari delle posizioni organizzative di cui al presente articolo rispondono del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della corretta e tempestiva attuazione delle direttive ricevute.

Per tale finalità, essi organizzano le risorse umane eventualmente assegnate, ne programmano il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti e delle mansioni esigibili nel rispetto della categoria e del profilo professionale di appartenenza.

I titolari di posizioni organizzative propongono al dirigente del settore, che se ne può discostare motivatamente, la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera del personale dipendente eventualmente assegnato.

4. CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Il valore delle posizioni di cui ai precedenti punti, ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, è stabilito ogni anno, dal Nucleo di Valutazione sulla base dei criteri indicati nell'Allegato A) al presente documento e delle proposte dei Dirigenti presentate ai sensi del precedente punto 1, in applicazione del metodo della comparazione dei fattori e tenendo conto degli specifici progetti assegnati a ciascuna posizione organizzativa.

Tale graduazione viene utilizzata per la ripartizione del Fondo per le posizioni organizzative, secondo i criteri allegati al presente Regolamento.

5. MODALITÀ E CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative ed alle alte professionalità hanno durata non superiore ad 1 anno, secondo i criteri previsti dalla presente disciplina. Il conferimento dell'incarico è disposto con atto scritto del Dirigente competente.

Gli incarichi possono essere rinnovati esclusivamente con le medesime formalità previste per l'iniziale conferimento.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con determinazione motivata del Dirigente in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

Il soggetto che ha conferito l'incarico effettua annualmente la valutazione della attività svolta dagli incaricati in base ai criteri e alle modalità definite dal Nucleo di valutazione ed allegati alla presente disciplina.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3, del CCNL 31.03.1999.

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; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

A) Criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità

Fermi restando il possesso dei requisiti richiesti, gli incarichi sono attribuiti dal dirigente del settore competente al personale dipendente di categoria D in base ai seguenti criteri:

- Requisiti culturali e professionali posseduti
- Attitudini e capacità professionale
- Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare

Il provvedimento con cui si conferisce l'incarico deve essere motivato in relazione ai predetti criteri.

B) Criteri per la graduazione delle posizioni

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata ai sensi del punto 4 della disciplina con il metodo della comparazione dei fattori, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

- **Complessità Organizzativa max. 30 punti**

Grado di disomogeneità dell'attività controllata

Complessità delle relazioni interne

Grado di responsabilità verso l'esterno

Complessità dell'area di posizione organizzativa (n. dipendenti e loro categoria)

- **Competenze max. 40 punti**

Variabilità del sistema normativo di riferimento

Complessità e strategicità dei progetti di Peg assegnati

- **Professionalità max. 30 punti**

Competenza manageriale e professionale richiesta

Grado di specializzazione richiesto

Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo

C) Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione

Una volta assegnati i punteggi a ciascuna posizione in applicazione ai criteri di cui al punto B), si procede al calcolo della relativa retribuzione di posizione con il seguente metodo:

- si pone pari a € 5.164,56 la retribuzione di posizione corrispondente alla posizione organizzativa con il punteggio totale minimo;
- si procede ad attribuire il resto del fondo disponibile sulle altre posizioni organizzative in proporzione ai punteggi assegnati;
- qualora il fondo disponibile non sia sufficiente a coprire le retribuzioni di posizione così determinate, si procede a decurtare a ciascuna posizione organizzativa la quota di retribuzione di posizione necessaria, in proporzione ai punteggi riportati, ad esclusione della posizione organizzativa con retribuzione di posizione posta pari a € 5.164,56;
- qualora il fondo disponibile sia maggiore della somma delle retribuzioni di posizione così determinate, si procede a ridistribuire la differenza in proporzione ai punteggi riportati comprendendo anche l'area di posizione organizzativa con retribuzione di posizione posta pari a € 5.164,56.

In ogni caso il valore massimo delle indennità di posizione non può essere superiore a € 12.000,00.

D) Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato, fissata nella misura massima del 25% sia per le posizioni organizzative che per le alte professionalità, viene attribuita annualmente su valutazione del dirigente che ha conferito l'incarico, secondo i seguenti elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa
- capacità di gestire con autonomia
- capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità
- capacità di creare un clima collaborativo

Per la valutazione dei predetti elementi, ai dirigenti interessati, sarà richiesta la compilazione di una apposita relazione contenente:

- specificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e/o di alta professionalità;
- valutazione in ordine alla capacità organizzativa del titolare di posizione organizzativa;
- valutazione in ordine alla capacità di adattamento – flessibilità – innovazione;
- valutazione sulla capacità di lavoro di gruppo e di favorire la collaborazione del personale assegnato