

approvato con delibera di giunta comunale n°
19 del 28.02.2012



COMUNE di CASORIA
Provincia di Napoli

**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 le 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); disciplina, altresì, 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 alla Giunta 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, intendendosi per tale ultima le P.O. professionali e/o specialistiche di Staff.

ART . 3

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

Ai Responsabili di Servizio, titolari di posizione organizzativa, sono attribuite le sotto elencate competenze impartite dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti,:

- 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.

e) Hanno inoltre 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 del personale sotto-ordinato, 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. In fase di predisposizione degli obiettivi annuali ciascun dirigente, sulla base della complessità e strategicità dei progetti in esso indicati, propone alla Giunta Comunale la istituzione o la conferma delle aree di posizione organizzativa che ritiene utili per il completo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti, precisando se si tratta di posizioni organizzative o di posizione alta professionalità e la durata, allegando la proposta di graduazione delle stesse in base ai parametri indicati agli artt. 8 e 9 presente Regolamento.

La Giunta Comunale, ricevute le proposte organizzative dei Dirigenti, alle quali può motivatamente aggiungerne altre, sentita la Conferenza dei dirigenti, adotta la conseguente deliberazione di istituzione e di assegnazione delle posizioni a ciascun settore.

2. I Dirigenti nella fase di predisposizione della proposta alla Giunta 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. I Dirigenti conferiscono l'incarico di Titolare di Posizione Organizzativa sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento.

4. Gli incarichi che vengono assegnati hanno durata pari ad un anno, salvo diverso inferiore periodo in correlazione con l'incarico dirigenziale sovraordinato. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una procedura selettiva consistente in un colloquio motivazionale e nella valutazione comparativa dei titoli degli aspiranti, come risultanti dal curriculum formativo e professionale.

5. 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.

6. Gli incarichi di A.P. sono conferiti dalla Dirigenza:

a) Per valorizzare, a beneficio dell'Ente, specialisti portatori di competenze elevate ed innovative acquisite, a beneficio dell'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 alla R.S.U. e alle OO.SS., in conformità al dettato contrattuale

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, 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 direzione e gestione di uno o più servizi;
- b) Preparazione culturale correlata a titoli accademici, altri titoli equivalenti e/o abilitazioni relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.

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: fino a punti 25;
 - b) Attitudini e capacità professionale: fino a 15 punti;
 - c) Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare: fino a punti 15;
 - d) Capacità gestionale e relazionale: fino a punti 15;
 - e) Titoli di studio e professionali: fino a punti 15;
 - f) Capacità di motivare e guidare i lavoratori, generare un clima favorevole alla produttività: fino a punti 15;
 2. Il candidato alla P.O. deve essere impiegato da almeno due anni nell'ente.
 3. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una procedura comparativa interna al Settore costituita da un colloquio motivazionale e dalla valutazione dei curricula 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 possono avere accesso al procedimento di individuazione di cui sopra secondo le disposizioni previste dalla Legge 241/90 e smi

ART . 8

VALUTAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE O ALTA PROFESSIONALITA'

1. Nell'ente è stabilita la seguente tabella di pesatura delle P.O. e della A.P.;

ALTA PROFESSIONALITA' PUNTI 30
Fascia € 12.500,00

ALTRE FASCE P.O.

FASCIA	PUNTI		FASCE
	Min.	Max	
1	27	29	€ 12.000,00
2	22	26	€ 10.000,00
3	16	21	€ 8000,00
4	11	15	€ 6000,00

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 10

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 2

b) Competenze max punti 10

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 2

IV) Variabilità dei procedimenti e dei progetti max 2

c) Professionalità max punti 10

I) Competenza manageriale e professionale richiesta max 4

II) Grado di specializzazione richiesto max 3

III) Flessibilità, capacità di adattamento ed impegno lavorativo richiesto max 3

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. 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 AP., 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; il raggiungimento di tale punteggio corrisponde al 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 Settori dell'Ente, ciascun dirigente nomina un proprio "vicario" Il titolare di P.O. assegnatario di tale funzione vicariale 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 30 giorni continuativi (congedi per maternità, salute ed aspettativa), si procederà alla sostituzione con altra figura dirigenziale incaricata "ad interim".

ART . 13

EFFICACIA

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