

Comuni di:			
1	Albagiara	11	Morgongiori
2	Ales	12	Nureci
3	Assolo	13	Pau
4	Asuni	14	Ruinassaras
5	Baradili	15	Senis
6	Baressa	16	Sini
7	Curcuris	17	Usellus
8	Gonnoscodina	18	Villa S. Antonio
9	Gonnosnò	19	Villa Verde
10	Mogorella		

UNIONE DI COMUNI

“Alta Marmilla”

Provincia di Oristano

Via Anselmo Todde, s.n.

Tel. 0783.91101 – Fax 0783.91979

PEC: unionealtamarmilla@pec.it

c.f. 90037280956

09091 - ALES (Oristano)

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

Approvato con deliberazione della Giunta n. ____ del _____

Indice

Art. 1 Disposizioni generali.....	3
Art. 2 Definizioni.....	3
Art. 3 Funzioni e Competenze del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative	3
Art. 4 Conferimento degli incarichi	4
Art. 5 Disciplina del conferimento a personale in categoria C.....	4
Art. 6 Durata, sostituzione e revoca dell'incarico.....	4
Art. 7 Graduazione delle posizioni organizzative /alte professionalità.....	5
Art. 8 Disposizioni Finali.....	5

Art. 1 Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative ai sensi e per effetto delle disposizioni di cui agli artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del C.C.N.L. sottoscritto in data 21 Maggio 2018 e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

Nell'ambito della disciplina di cui sopra, l'Unione valorizza e riconosce le Alte Professionalità.

Alla presente disciplina si applica l'istituto delle relazioni sindacali di cui al comma 3, dell'art. 5 del C.C.N.L. 21 maggio 2018 lett. d), recante "i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa".

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Unione, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 2 Definizioni

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

- a) lo svolgimento di funzioni di coordinamento di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) 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.

Le alte professionalità di cui all'art. 8, comma 1, lettere b) e c) del C.C.N.L. 31.03.1999, come meglio definite dall'art. 10 del C.C.N.L. 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.

Art. 3 Funzioni e Competenze del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative

Il titolare di incarico nell'area delle Posizione Organizzativa è responsabile della gestione delle risorse a lui assegnate, della formazione e dell'impiego tecnico-operativo degli operatori assegnati all'Area funzionale di riferimento e ne risponde direttamente al Dirigente apicale.

Il Dirigente apicale assegna al titolare di incarico nell'area delle Posizione Organizzativa, le politiche da perseguire, nei servizi afferenti all'Area funzionale di riferimento, frutto dell'istruttoria delle esigenze e degli orientamenti e dei programmi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'ente o in altri documenti di programmazione.

L'incarico nell'area delle Posizione Organizzativa comporta rispettivamente l'esercizio delle seguenti funzioni:

lett. a)

- a1. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- a2. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- a3. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- a4. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato;

lett. b)

- b1. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

b2. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

Art. 4 Conferimento degli incarichi

Gli incarichi nell'area delle Posizioni Organizzative sono conferiti, con proprio provvedimento, dal Dirigente apicale, a personale di categoria D in funzione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, nonché dell'anzianità di servizio.

Il provvedimento di cui al comma 1, deve contenere l'oggetto dell'incarico. Per l'attribuzione dell'incarico si considerano:

- a) la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) i requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale;
- c) l'anzianità di servizio.

Questi requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

L'incarico di Alta professionalità 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 C.C.N.L. 22.01.2004.

Al fine dell'individuazione del/dei soggetto/i cui conferire l'incarico è attivata, qualora nell'Ente vi siano diverse figure apicali ascritte alla categoria D, una procedura comparativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009, tra i soggetti aventi i requisiti previsti dal C.C.N.L. e in possesso di inquadramento in categoria D, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- titoli culturali e professionali;
- competenza tecnica e specialistica posseduta;
- capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; etc.), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

La procedura selettiva avviene per titoli e colloquio previo avviso interno con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare.

Art. 5 Disciplina del conferimento a personale in categoria C

Qualora nell'Ente, pur essendo previsti in dotazione organica posti di categoria D, non vi siano in servizio dipendenti appartenenti a tale categoria, oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di Posizione Organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente comma 1, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Nell'ipotesi di cui al precedente comma 1, il Dirigente apicale provvede a valutare la competenza tecnica e specialistica posseduta da personale appartenente alla categoria C attraverso un colloquio e con proprio provvedimento attribuisce l'incarico.

Art. 6 Durata, sostituzione e revoca dell'incarico

Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, 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 revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Le alte professionalità sono individuate, conferite, valutate e revocate con le stesse modalità di cui all'area delle posizioni organizzative disciplinate dal presente regolamento.

Art. 7 Graduazione delle posizioni organizzative /alte professionalità

La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando la metodologia in vigore presso l'Ente.

La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

La Giunta approva la graduazione della posizione esitata dalla misurazione del Nucleo di Valutazione dell'ente, stabilendo contestualmente il budget complessivo destinato alla determinazione economica del valore delle posizioni organizzative e le modalità di distribuzione di tale budget. I criteri adottati per la distribuzione del budget possono essere di due tipi:

- a) metodo proporzionale: il budget viene distribuito in relazione al punteggio espresso, attraverso una distribuzione proporzionale;
- b) metodo a fasce: viene individuato un valore economico per ciascun fascia di punteggio, fino a un massimo di tre fasce retributive.

In accordo con quanto previsto dai vigenti C.C.N.L., le retribuzioni di posizione e di risultato vengono riproporzionate nel caso di attribuzione delle posizioni organizzative a personale part-time.

Art. 8 Disposizioni Finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e C.D.I. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.