

Il presente processo verbale, previa lettura, è approvato e sottoscritto, come segue:

IL SEGRETARIO GENERALE

Adele Tramontano

Sul presente atto vengono espressi i seguenti pareri:

Parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso ai sensi dell' art. 49 del D.L.gvo n.267/2000

IL PRESIDENTE

Alessandro Mazzoli

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

[Signature]

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso ai sensi dell' art. 49 del D.L.vo n.267/00

IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO

[Signature]

In pubblicazione all' Albo Provinciale per quindici giorni dal 21 OTT. 2009

Viterbo li 21 OTT. 2009

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge.

Viterbo li 17 NOV. 2009

IL SEGRETARIO GENERALE

D'Ordine del Segr. Gen.le
F.to Dino Cannone



PROVINCIA DI VITERBO

Deliberazione della Giunta

Deliberazione n. 259

OGGETTO: approvazione Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

L'anno 2009 il giorno venticinque del mese di settembre alle ore 9,30 in Viterbo nella sede della Provincia si è riunita la Giunta Provinciale che con la presenza/assenza di:

		Presente	Assente
MAZZOLI Alessandro	Presidente	X	
TRAPE' Mario	Vice Presidente	X	
CAPPELLI Angelo	Assessore		X
DI MEO Stefano	Assessore	X	
FABBRINI Aldo	Assessore	X	
FURIETTI Fausto	Assessore	X	
PIAZZAI Tolmino	Assessore	X	
PICCHIARELLI Giuseppe	Assessore	X	
RIZZELLO Antonio Domenico	Assessore	X	

e con l'assistenza del Segretario Generale dott.sa Adele Tramontano ha adottato la seguente deliberazione:

LA GIUNTA

Premesso che con precedente atto del Consiglio Provinciale nr 5 del 1 aprile 2009 si è provveduto ad approvare il Bilancio di Previsione;

Vista la Deliberazione della Giunta Provinciale nr 184 del 10.07.2009 con la quale si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2009;

Rilevato che :

- l'art. 8 del CCNL del 31 marzo 1999 prevede la possibilità che: " *Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:*
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, 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 di 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. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9."*
- l'art. 9 del CCNL del 31 marzo 1999 prevede che: " *Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.*
- L'art. 10 del CCNL del 31 marzo 1999 prevede, inoltre , che: *Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.*
- L'art. 10 del CCNL del 22 gennaio 2004 ha previsto inoltre che: " *Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti. 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 la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;*
- b) per la 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.*

Dato atto che , ad oggi, la regolamentazione necessaria per l'individuazione dei criteri da seguire per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa e degli incarichi di Alta Professionalità, di cui agli articoli sopra richiamati, non risulta ancora essere stata adottata;

Visto lo schema di regolamento predisposto dalla Struttura tecnica, sottoposto, in successivi incontri all'esame ed analisi delle Organizzazioni Sindacali ed allegato al presente atto;

Rilevato che nella seduta della Delegazione trattante del 16 settembre u.s. si sono concluse le procedure di concertazione ed analisi della regolamentazione in parola;

Ritenuto opportuno procedere, quindi, alla definitiva approvazione del suddetto Regolamento al fine di consentire all'ente di proseguire nel processo di istituzione delle Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità nell'ente;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal dirigente del Settore gestione e Valorizzazione delle Risorse umane ai sensi dell'art. 49 del TUEL atteso che non ricorrono i presupposti per l'apposizione del visto di regolarità contabile in quanto l'atto non comporta assunzione di oneri finanziari;

A voti unanimi

DELIBERA

Per le motivazioni sopra espresse che si considerano interamente riportate:

- 1) Di approvare l'allegato "Regolamento Delle aree delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità" da adottarsi in accordo alle disposizioni contrattuali vigenti;
- 2) Di trasmettere il presente atto alle OO.SS.



ALLEGATO DELIBERAZIONE di 6P
N° 259 DEL 25-09-2009
COMPOSTO DI 09 FOGLI

Dott.ssa Adele Tramontano

Provincia di Viterbo

REGOLAMENTO DELLE AREE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

Approvato con atto della Giunta Provinciale nr 259 del 25/09/2009

Art. 1

Definizione di posizione organizzativa e di alta professionalità

Il presente regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e degli incarichi di alta professionalità, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.03.1999 e dall'art. 10 del CCNL del 22.01.2004

La posizione organizzativa è un ruolo individuato all'interno dei Settori che prevede:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
- b) lo svolgimento di attività di staff , studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomie ed esperienze.

Le posizioni organizzative possono essere istituite in Settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di articolazioni organizzative di particolare complessità.

L'alta professionalità è un incarico con il quale si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o 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.

Le responsabilità legate all'incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità devono essere integrative e supplementari a quelle proprie della categoria."

Art.2

Modalità e criteri per l'individuazione delle Aree di posizione organizzativa e alte professionalità.

1. La Giunta Provinciale istituisce ed individua il numero di aree di posizione organizzativa e delle alte professionalità e le relative fasce, da finanziare in ogni Settore tenendo conto della complessità e strategicità dei progetti assegnati nonché della complessità della articolazione organizzativa del Settore, fermo restando che spetterà a ciascun dirigente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale, conferire le singole aree di posizione organizzativa e alta professionalità.

Art.3

Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente, 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 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.

Art.4

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) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art.5

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

L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D o D3, in possesso dei seguenti requisiti, :

- a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente, in categoria D o D3, in posizione di lavoro richiedente significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.

Il requisito sub b) potrà essere sostituito dal requisito della esperienza lavorativa di almeno cinque anni in categoria D o D3;

Art. 6

Criteri per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa.

Gli incarichi sono attribuiti dal dirigente al personale di categoria D o D3, in base ai seguenti criteri, ai quali viene assegnato il peso accanto di ciascuno di essi segnato:

- Requisiti culturali: - Diploma di Scuola Media Superiore (fino a 3/100) - Diploma di laurea , master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti posseduti (fino a 7/100);
- Attitudini e capacità professionale (fino a 25/100);
- Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare (fino a 40/100)
- Capacità di gestione di gruppi di lavoro (fino a 25/100);

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

Art.7

Requisiti richiesti per l'incarico di alta professionalità

L'incarico di alta professionalità è conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D3, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) 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 cinque anni e deve essere stata maturata in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.

Art. 8

Criteri per il conferimento dell'incarico di alta professionalità

Gli incarichi sono attribuiti dal dirigente 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.

Art.9

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

I Dirigenti responsabili dei Settori interessati conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità.

Gli incarichi vengono assegnati per un anno e sono rinnovabili.

Gli incarichi vengono conferiti ed, eventualmente rinnovati, nel limite delle risorse destinate annualmente all'istituto.

Art. 10

Assegnazione degli obiettivi

Con l'attribuzione dell'incarico, il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

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

Art.11

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene fissata in misura pari al 10 % del valore attribuito alla posizione organizzativa o alta professionalità.

Art.12

Valutazione dei risultati

Entro 30 giorni dal termine dell'anno, il titolare dell'incarico 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 scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (allegato 1);

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).

La valutazione del risultato degli incaricati di alta professionalità è invece legata al solo raggiungimento degli obiettivi (100 punti);

La retribuzione di risultato sarà corrisposta al titolare dell'incarico in misura proporzionale al risultato ottenuto.

Art.13

Revoca dell'incarico

Il Dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può

revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

L'incarico di posizione organizzativa può essere, altresì, revocato dal Dirigente responsabile anticipatamente, rispetto alla sua scadenza, sentito il parere del Presidente, per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.

Art.14

Rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. che disciplinano la materia

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Raggiungimento degli obiettivi

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

- punti 70 per i titolari di posizione organizzativa;
- punti 100 per i titolari di incarico di alta professionalità.

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 o in 100esimi, il punteggio complessivo conseguito.

Comportamento organizzativo (per i titolari di posizione organizzativa)

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:

FATTORE	eccellente	Buona.	adeguata
Motivazione collaboratori / Autonomia propositiva e gestionale	punti 6	punti 4	punti 2
Promozione e gestione del cambiamento	punti 6	punti 4	punti 2
Integrazione, interfunzionalità all'interno del Settore	punti 6	punti 4	punti 2
Promozione della qualità delle prestazioni erogate e gestione del tempo	punti 6	punti 4	punti 2
Qualità delle relazioni esterne al Servizio	punti 6	punti 4	punti 2

