



Comune di Porto Torres
Provincia di Sassari

ALLEGATO "E"

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CRITERI PER
L'INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI ALTA PROFESSIONALITA'**

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale del 24 gennaio 2011, n°24

Art. 1 Definizione di alta professionalità

Il presente regolamento 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 gennaio 2004.

L'alta professionalità è un incarico a termine, conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D, che può essere conferito anche a personale in comando, se dipendente a tempo indeterminato in altra PA, 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.

Art. 2 Requisiti richiesti per l'incarico di alta professionalità

Ai fini del presente regolamento si considerano figure di alta professionalità:

- a) **“specialisti”**: gli specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'Ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e 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, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) **“ricercatori”**: gli specialisti con particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

I requisiti soggettivi che devono possedere i titolari di incarichi di alte professionalità sono:

- a) **“specialisti”**: laurea specialistica; esperienza attinente alle mansioni da svolgere, almeno quadriennale, maturata nell'Ente e / o enti pubblici, privati, aziende private, enti di ricerca o università; abilitazione professionale quando prevista dall'ordinamento;
- b) **“ricercatori”**: laurea specialistica; esperienza attinente alle mansioni da svolgere, almeno quadriennale, maturata nell'Ente e / o enti pubblici, privati, aziende private, enti di ricerca o università; pubblicazioni in materie attinenti l'area individuata;

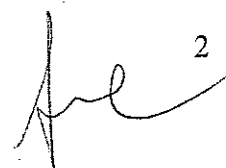
Le caratteristiche oggettive che devono possedere le aree di alta professionalità sono:

- a) **“specialisti”**: strategicità delle attività e dei progetti da realizzare, accompagnate da un elevato grado di complessità;
- b) **“ricercatori”**: interesse delle attività e dei progetti da svolgere per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

Art. 3 Modalità e criteri per l'individuazione delle alte professionalità

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse finanziarie destinate al finanziamento delle alte professionalità è fissato dal CCNL vigente.

Ogni Dirigente propone l'istituzione di aree di alta professionalità, precisando se si tratta di alte professionalità del tipo *“specialista”* o del tipo *“ricercatore”*, il nominativo del collaboratore di


2

cat. D al quale si intende conferire il relativo incarico e indicando i requisiti culturali e professionali posseduti dallo stesso.

La Giunta, ricevute le proposte organizzative dei Dirigenti di Area:

- approva i criteri generali di graduazione, di conferimento e di valutazione delle alte professionalità
- assegna alle Aree le risorse finanziarie necessarie per il conferimento degli incarichi, specificando, per ogni Area, l'ammontare di risorse destinate alla valorizzazione delle diverse tipologie di competenza
- individua le aree di alta professionalità, sulla base delle proposte organizzative pervenute dai Dirigenti di Area
- determina la percentuale della retribuzione di risultato.

Art. 4

Istituzione delle aree di alta professionalità

Ciascun dirigente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale e sulla base degli indirizzi formulati dalla Giunta, istituisce le singole aree di alta professionalità e individua i dipendenti cui attribuire l'incarico, assegnando loro gli obiettivi collegati, che costituiranno oggetto di valutazione ai fini della determinazione della retribuzione di risultato.

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

I titolari dell'incarico di alta professionalità rispondono del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite.

Art. 5

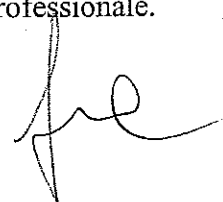
Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

Gli incarichi relativi alle alte professionalità sono conferiti esclusivamente a personale di categoria D, di norma per un anno e hanno durata massima di due anni.

Il conferimento dell'incarico avviene con provvedimento scritto del dirigente di Area, dettagliatamente motivato, in cui dovranno essere individuati gli specifici progetti di PEG assegnati all'incaricato e l'eventuale dotazione organica.

Per il conferimento dell'incarico si tiene conto dei seguenti requisiti professionali:

1. complessità organizzativa della struttura e natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
2. requisiti culturali posseduti: possesso di lauree specialistiche, *master*, dottorati di ricerca, iscrizione ad albi professionali, corsi di perfezionamento o corso concorso post-laurea o percorsi formativi attinenti o equiparabili;
3. attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alla natura dell'incarico;
4. esperienza acquisita risultante dal fascicolo personale e da quella relativa alle prestazioni precedentemente rese di almeno 4 anni nello specifico ambito richiesto, che viene ridotta a 3 anni in presenza di possesso titoli specifici e/o di iscrizione ad albo professionale.



L'incarico cessa automaticamente alla data di scadenza.

Tali incarichi possono essere rinnovati esclusivamente con le medesime formalità previste dal presente Regolamento.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con provvedimento scritto e motivato del soggetto conferente in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico e documentato accertamento di risultati negativi.

L'atto di revoca comporta:

- la non attribuzione dell'indennità di risultato;
- la perdita della retribuzione di posizione con effetto dalla data del provvedimento di revoca;
- la cessazione dall'incarico.

Il provvedimento di revoca deve essere preceduto da una comunicazione all'interessato, il quale ha facoltà di essere sentito, assistito eventualmente dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o da altra persona di sua fiducia.

Art. 6

Criteria per la graduazione delle alte professionalità e relativo trattamento economico

La graduazione delle aree di alta professionalità e del relativo trattamento economico deve tenere conto delle seguenti categorie generali di valutazione, ad ognuna delle quali corrisponde il peso percentuale a fianco indicato, e dei relativi fattori di valutazione:

• **Complessità organizzativa**

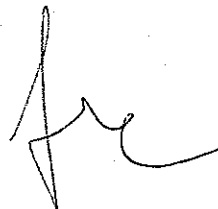
peso 30%

Fattore di valutazione	Grado		
	Basso	Medio	Alto
Grado di disomogeneità dell'attività controllata	20	30	40
Incidenza organizzativa, funzionale e collegamento con la struttura	20	30	40
Complessità delle relazioni interne e fabbisogno di innovazione nel quadro delle relazioni	20	30	40
Quadro interlocutori istituzionali e destinatari delle prestazioni	20	30	40

• **Competenze, responsabilità e strategicità**

peso 30%

Fattore di valutazione	Grado		
	Basso	Medio	Alto
Variabilità del sistema normativo di riferimento	20	30	40
Complessità e criticità dei progetti di PEG assegnati rispetto al programma dell'Amministrazione	20	30	40



• **Professionalità necessaria**

peso 40%

Fattore di valutazione	Grado		
	Basso	Medio	Alto
Conoscenze tecniche e giuridiche	20	30	40
Conoscenze gestionali	20	30	40

La **retribuzione di posizione**, direttamente riferita al punteggio di valutazione attribuito, è graduata in tre livelli retributivi secondo il seguente prospetto:

FASCIA A.P.	PUNTI	RETRIBUZIONE
A	da 86 a 104	13.000,00
B	da 69 a 85	12.000,00
C	da 52 a 68	10.500,00

Art. 7

Retribuzione di risultato e valutazione dei risultati

La **retribuzione di risultato** connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento, ai sensi dell'art 10, comma 4, del CCNL del 22 gennaio 2004. La misura percentuale è fissata dalla Giunta con l'assegnazione delle risorse finanziarie di cui al suindicato art. 3.

La retribuzione di risultato viene corrisposta annualmente, previa valutazione dei risultati da parte del Dirigente che ha conferito l'incarico sulla base di apposita scheda e certificati dal servizio di controllo interno (allegato A).

Entro i trenta giorni successivi al termine dell'anno, 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 di alta professionalità, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (allegato A); la relazione così composta al Dirigente dell'Ufficio personale, per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

Il Dirigente, prima di procedere alla 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 valutazione dei risultati è espressione di due distinte valutazioni, per un totale di 100 punti, che tengono conto del:

- grado di raggiungimento degli obiettivi (60 punti)
- comportamento organizzativo (40 punti)

La titolarità della valutazione spetta al Dirigente responsabile dell'Area interessata.

La valutazione è articolata in quattro livelli di prestazione:

- insufficiente, che non dà luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- sufficiente, pari al 60% della retribuzione di risultato;
- buona, pari al 80% della retribuzione di risultato;
- ottima, pari al 100% della retribuzione di risultato.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.

**INCARICHI ALTE PROFESSIONALITA'
SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

• **Grado di raggiungimento degli obiettivi (punti 60)**

Al momento dell'affidamento dell'incarico, il Dirigente assegna un punteggio a ciascun obiettivo; il valore complessivo degli obiettivi è pari a punti 60.

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 punteggio. La somma dei valori così determinati esprime, in 60esimi, il punteggio complessivo conseguito.

• **Comportamento organizzativo (punti 40)**

I Dirigenti predispongono annualmente una valutazione motivata, rispetto ad una serie di fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, indicati di seguito, con l'attribuzione di un punteggio fino ad un massimo di 40 punti.

I fattori presi in esame sono i seguenti:

a) Autonomia propositiva e gestionale

Eccellente	punteggio 8
Buona	punteggio 5
Adeguate	punteggio 2

b) Promozione e gestione del cambiamento

Eccellente	punteggio 8
Buona	punteggio 5
Adeguate	punteggio 2

c) Integrazione, interfunzionalità all'interno del Servizio

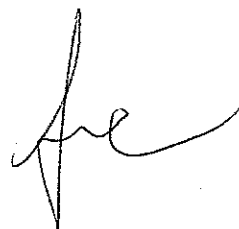
Eccellente	punteggio 8
Buona	punteggio 5
Adeguate	punteggio 2

d) Promozione della qualità delle prestazioni erogate e gestione del tempo

Eccellente	punteggio 8
Buona	punteggio 5
Adeguate	punteggio 2

e) Qualità delle relazioni esterne al Servizio

Eccellente	punteggio 8
Buona	punteggio 5
Adeguate	punteggio 2



Retribuzione di risultato: collegamento con il sistema retributivo

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

Fascia di Valutazione	Punteggio conseguito	% retribuzione di risultato
Ottima	da 100 a 85	100%
Buona	da 71 a 84	80%
Sufficiente	da 51 a 70	60%
Insufficiente	< 50	Valutazione negativa

