



COPIA

CITTÀ DI SORSO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 125 del 04.10.2011

Oggetto:

Esame e approvazione Regolamento per l'istituzione e il conferimento di incarichi di Alta Professionalità. Individuazione Criteri Generali per l'applicazione della fattispecie. Presa d'atto somme disponibili e assegnazione delle stesse ai Dirigenti di Settore.

L'anno duemilaundici, il giorno quattro del mese di ottobre, dalle ore 08.00 nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta presieduta dal Dr. Giuseppe Morghen, nella sua qualità di Sindaco, e con l'intervento dei Sigg. Assessori:

	P	A
Pulino Giovanna Maria	X	
Pietri Simonetta	X	
Cattari Giuseppe Giovanni Maria	X	
Delogu Agostino	X	
Demelas Fabrizio	X	
Sanna Gian Paolo	X	
Sechi Francesco	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dr. Antonino Puledda.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 163/2009 in data 03.11.2009 per il cui tramite questo Ente ha, fra l'altro, provveduto:

- alla approvazione delle linee guida e degli indirizzi applicativi in tema di Organizzazione dell'Ente e di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;

SPECIFICATO che tali linee guida individuano, fra le altre, le seguenti Aree di Azione e di perseguimento di specifici obiettivi:

AREA DI AZIONE: COMPOSIZIONE DELLA MACROSTRUTTURA

OBIETTIVI:

Adottare sistemi di rilevazione delle competenze, che permettano una conoscenza costantemente aggiornata delle risorse e delle professionalità presenti e di quelle necessarie per l'evoluzione della struttura organizzativa e l'implementazione della efficacia e della efficienza dell'attività dell'Ente.

Azioni:

- analisi delle posizioni dirigenziali e delle "posizioni organizzative", coerenti con la nuova struttura organizzativa.

AREA DI AZIONE: VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

OBIETTIVI:

Definizione del sistema dei ruoli dell'organizzazione e flessibilità del personale.

Rendere operativo il nuovo sistema dei profili professionali e dei ruoli nell'organizzazione al fine di sviluppare la flessibilità del lavoro, ampliare le deleghe operative, lavorare per progetti e obiettivi, responsabilizzare tutti i livelli alla continua ricerca dell'efficacia e della velocità d'azione.

Sviluppare la funzione Amministrazione e Gestione del personale in una ottica di ridefinizione dei processi interni all'Ente e assicurare la valorizzazione, l'adeguatezza e lo sviluppo professionale delle persone.

Comunicazione interna e relazioni sindacali finalizzate, alla diffusione e al consolidamento del nuovo approccio al lavoro, al coinvolgimento e alla motivazione delle persone, a stili comunicazionali trasparenti e tempestivi anche attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti informatici e multimediali

Azioni

- analisi e razionalizzazione delle struttura micro-organizzativa, finalizzata a verificare la coerenza delle mansioni e delle posizioni organizzative con le esigenze di autonomia, responsabilità e professionalità richieste al fine di dare chiarezza ai ruoli da esercitare all'interno dell'organizzazione.
- definizione del sistema dei profili professionali con l'obiettivo di definire figure professionali coerenti con le esigenze attuali e che comprendano anche professionalità emergenti.
- sviluppare all'interno del servizio da parte dei diretti responsabili un approccio al lavoro flessibile e propositivo, attraverso processo di allargamento alle mansioni, rotazione e condivisione dei saperi e delle competenze dei singoli.
- Interventi sulla cultura organizzativa e in particolare su:
 - Collaborazione e lavoro in team;
 - Lavorare per processi e definizione di nuove modalità di lavoro;
 - Valutare le prestazioni e la qualità del lavoro (misura e valutazione dei parametri significativi).

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto in data 22 gennaio 2004 con precipuo riguardo all'art. 10, che consente agli Enti di procedere al conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10 e 11 del medesimo C.C.N.L., al fine di valorizzare le alte professionalità del personale della categoria D,

RILEVATO che, all'esito degli opportuni incontri in sede di Conferenza di Servizi con i Dirigenti e i Funzionari Responsabili di Servizi, l'Amministrazione Comunale e l'Assessorato al Personale avevano assunto l'impegno di adottare, entro l'anno 2011, idoneo regolamento per l'istituzione e il conferimento degli incarichi cc.dd. di Alta Professionalità, introdotti dal CCNL 22 gennaio 2004;

RIMARCATO che questo Ente, così come richiesto dall'art. 9, comma 6 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999:

- ha attuato i principi di razionalizzazione previsti dal D. Lgs. n. 29 /1993 e ss.mm.ii. (in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9) e dal Titolo II, Capo II (ora D. Lgs. n. 165/2001 e succ. modif. ed integr., artt. 4, 5, 7, 8 e Titolo II, Capo II);
- ha ridefinito la struttura organizzativa e la dotazione organica;
- ha istituito e attivato il Nucleo di valutazione;

RILEVATO che ai sensi dell'art.10, comma 3 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, il conferimento degli incarichi di cui trattasi è subordinato:

- a) alla preventiva disciplina dei criteri e alle condizioni per l'individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precitato art. 10, comma 2, lett. a) e b) del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 e per il relativo affidamento;
- b) all'individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;
- c) alla definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno;

RITENUTO opportuno di dover disciplinare i criteri generali per l'istituzione e il conferimento degli incarichi in argomento con un apposito Regolamento che si configuri quale preciso strumento di indirizzo e di articolazione integrativa al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (di seguito RUOS);

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2009, all'esito dei lavori delle Delegazioni Trattanti finalizzati alla stipula del CCDI (contratto decentrato integrativo), definitivamente stipulato in data 28.12.2010, le parti avevano elaborato uno schema condiviso di regolamento per il conferimento e l'istituzione degli incarichi in parola;

VISTO lo schema di Regolamento allegato alla presente deliberazione predisposto dal Servizio Gestione Giuridica del Personale sulla base del testo condiviso dalle Delegazioni Trattanti salve alcune necessarie integrazioni ed emendamenti di carattere esclusivamente formale;

DATO atto che tale documento:

- è stato illustrato alla Giunta Comunale dall'Assessore al Personale Marivanna Pulino nel corso delle seguenti sedute: 27.09.2011 - 29.09.2011;
- è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione, al personale dirigente e ai funzionari responsabili di servizio con mail in data 12.09.2011;
- è stato trasmesso alle OO.SS. con mail in data 20.09.2011;
- è stato illustrato al personale dirigente dall'Assessore al Personale in data 21.09.2011 nell'ambito della seduta del Nucleo di Valutazione tenutasi in tale data;

RAVVISATA la necessità di provvedere, nelle more della definizione dell'adeguamento sistematico del RUOS e della sua completa armonizzazione con il d.lgs.vo 150/2009, alla approvazione del Regolamento per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità (di seguito RICAP) quale preciso strumento di indirizzo e di articolazione integrativa al vigente RUOS ;

RITENUTO opportuno provvedere altresì, ai sensi del'art. 10 del CCNL 22.01.2004:

- alla individuazione dei Criteri Generali per l'applicazione della fattispecie;
- alla individuazione degli obiettivi da perseguire attraverso il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità;
- alla presa d'atto delle somme all'uopo disponibili come correttamente allocate nel fondo per la contrattazione decentrata;
- alla assegnazione delle stesse ai Dirigenti di Settore;

VISTA la relazione illustrativa svolta dall'Assessore al Personale;

VISTA la scheda tecnica predisposta dalla Direzione Generale e dalla quale si evince:

SOMME DISPONIBILI: € 5.000,00 Si tratta di somme appositamente accantonate nel fondo per il trattamento accessorio. Hanno una destinazione "vincolata" e pertanto non possono essere destinate ad altre finalità che quelle del finanziamento delle posizioni di alta professionalità

COSA PREVEDE IL CONTRATTO?: Importo max annuo posizione A.P.: € 16.000,00 (tetto inderogabile derivante da una esplicita previsione contrattuale – art. 10 CCNL 2004); Importo minimo € 5.164,56.

ATTRIBUZIONE: L'attribuzione dell'A.P. compete al Dirigente di Settore che deve operare in sintonia con le previsioni del Regolamento e con i criteri generali approvati dalla Giunta. Gli incarichi devono essere conferiti a tempo determinato e per i periodi indicati dal Regolamento (minimo un anno – max due anni rinnovabili). E' opportuno prevedere che la durata non travalichi l'attuale mandato politico/amministrativo. Gli incarichi devono essere correlati al perseguimento di specifici obiettivi. Il conferimento dell'incarico deve essere preceduto da una fase istruttoria a cura dei Dirigenti interessati (vedi art. 6 Regolamento).

DATO ATTO che in ordine concreta applicazione della fattispecie in discorso appare opportuno indicare i seguenti Criteri Generali, in relazione alla configurazione della Macrostruttura, alle risorse disponibili, alla durata degli incarichi e alla tipologia degli obiettivi da perseguire:

- A) stabilire nella misura di 3 il numero massimo di incarichi di Alta Professionalità contestualmente assegnabili nell'Ente;

- B) stabilire nella misura di 1 il numero massimo di incarichi di Alta Professionalità contestualmente assegnabili per ciascuno dei tre Settori nell'Ente;
 - C) stabilire, in relazione alla tipologia degli obiettivi da perseguire, che gli incarichi a termine di Alta Professionalità siano assegnati a funzionari già investiti della formale attribuzione della Responsabilità di Servizio in Posizione Organizzativa;
 - D) gli incarichi devono essere conferiti a tempo determinato e per i periodi indicati dal Regolamento (minimo un anno – max due anni rinnovabili) con una durata complessiva che non travalichi l'attuale mandato politico/amministrativo;
 - E) gli incarichi devono essere correlati al perseguimento di specifici obiettivi indicati dalla Giunta Comunale;
- F) Gli incarichi di Alta Professionalità si distinguono in due fasce (A e B) a cui corrispondono altrettante retribuzioni così determinate: Fascia A): retribuzione massima € 16.000; Fascia B) retribuzione massima € 13.000,00.

RILEVATO che, la Giunta Comunale ritiene opportuno autorizzare il conferimento di n. 2 incarichi a termine di Alta Professionalità con i quali, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 10 del CCNL 2004, si intende;

- valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative;
- 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 con precipuo riguardo alle seguenti tematiche:

a) **SETTORE AMMINISTRATIVO (Segreteria/Direzione Generale – Staff):**

1. Piena applicazione del Codice della Amministrazione Digitale e perseguimento di specifici obiettivi quali: a) Implementazione sistemi di connettività interna ed esterna; b) Implementazione decentramento protocollo informatico c) Attivazione procedura di gestione informatica del movimento deliberazioni e determinazioni; d) Implementazione capacità di interazione con l'utenza attraverso il Sito Internet; e) Implementazione ricorso a procedure centralizzate per l'acquisizione di beni servizi e forniture (Mercato elettronico – Convenzioni Consip);
2. Supporto e assistenza al Dirigente nella attività di direzione e coordinamento del Settore Amministrativo;
3. Supporto e assistenza al Direttore Generale nella attività di direzione complessiva e di coordinamento dei Settori.

b) **2° SETTORE:**

- 1) Direzione e coordinamento delle attività connesse al compiuto e definitivo adeguamento del PUC al PPR;
- 2) Direzione e coordinamento delle attività connesse alla compiuta e definitiva approvazione del PUL;
- 3) Supporto e assistenza al Dirigente nella attività di direzione e coordinamento del Settore Tecnico;
- 4) Supporto e assistenza al Dirigente nelle attività di direzione e coordinamento finalizzate alla Riqualificazione del Centro Storico e del Litorale;
- 5) Supporto e assistenza al Direttore Generale e al Dirigente del Settore Tecnico nella attività di complessiva riqualificazione del Servizio Urbanistica con il perseguimento di specifici obiettivi quali: a) Implementazione capacità di interazione informatica con l'utenza e potenziamento Sportello Edilizia Privata; b) definizione delle pratiche urbanistiche sospese attraverso il ricorso a specifici accordi procedurali (Risanamento Trunconi - Coral Bay – Completamento Piani e Programmi attuativi di Urbanizzazione ad iniziativa privata); c) implementazione attività di accertamento e riscossione introiti di spettanza comunale connessi al Servizio Urbanistica/Edilizia Privata con un incremento del 25% rispetto alla media del triennio 2008 -2009 - 2010;
- 6) Potenziamento capacità di interazione informatica del SUAP.

PRESO ATTO delle somme disponibili per le finalità in trattazione come correttamente allocate nell'ambito del fondo per la contrattazione decentrata;

RAVVISATA l'opportunità e la ragionevolezza di stabilire che le risorse finanziarie complessivamente disponibili, siano ripartite in modo paritetico a beneficio dei due Settori, sopra indicati, interessati alla costituzione delle posizioni di Alta Professionalità.

DATO ATTO che, per quanto fin qui premesso:

- al conferimento degli incarichi di cui al presente avviso è assegnata una dotazione finanziaria complessiva su base annua pari a € 5.000,00;
- per ciascun incarico è prevista di un dotazione finanziaria annua pari a € 2.500,00, comprensivi di indennità di risultato.

RAVVISATA la propria competenza, alla luce delle vigenti disposizioni di legge e delle norme statutarie e regolamentari;

RICONOSCIUTA l'opportunità di procedere secondo quanto indicato nella proposta di deliberazione illustrata dall'Assessore al Personale Marivanna Pulino;

ACQUISITI i prescritti pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.lg.vo 267/2000;

CON voti unanimi, espressi a scrutinio palese;

D E L I B E R A

1. Di approvare la premessa al presente dispositivo, quale parte integrante e sostanziale di questo atto;
2. Di dare espressamente atto che le azioni e le misure organizzative di cui alla presente deliberazione costituiscono momento applicativo delle linee guida e degli indirizzi applicativi in tema di Organizzazione dell'Ente e di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane approvati con propria deliberazione n. 163/2009;
3. Di approvare l'allegato Regolamento per l'istituzione e il conferimento di incarichi di Alta Professionalità, costituito da n. 9 articoli;
4. Di dare atto che detto Regolamento è stato predisposto dal Servizio Gestione Giuridica del Personale sulla base del testo condiviso dalle Delegazioni Trattanti, all'esito della contrattazione finalizzata alla stipula del CCDI 2010, salve alcune necessarie integrazioni ed emendamenti di carattere esclusivamente formale;
5. Di dare atto altresì che detto Regolamento si configura quale preciso strumento di indirizzo e di articolazione integrativa al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (RUOS) ;
6. Di approvare, in ordine concreta applicazione della fattispecie in oggetto appare i seguenti Criteri Generali, in relazione alla configurazione della Macrostruttura, alle risorse disponibili, alla durata degli incarichi e alla tipologia degli obiettivi da perseguire:
 - A) stabilire nella misura di 3 il numero massimo di incarichi di Alta Professionalità contestualmente assegnabili nell'Ente;
 - B) stabilire nella misura di 1 il numero massimo di incarichi di Alta Professionalità contestualmente assegnabili per ciascuno dei tre Settori nell'Ente;
 - C) stabilire, in relazione alla tipologia degli obiettivi da perseguire, che gli incarichi a termine di Alta Professionalità siano assegnati a funzionari già investiti della formale attribuzione della Responsabilità di Servizio in Posizione Organizzativa;
 - D) gli incarichi devono essere conferiti a tempo determinato e per i periodi indicati dal Regolamento (minimo un anno – max due anni rinnovabili) con una durata complessiva che non travalichi l'attuale mandato politico/amministrativo;
 - E) gli incarichi devono essere correlati al perseguimento di specifici obiettivi indicati dalla Giunta Comunale;
 - F) Gli incarichi di Alta Professionalità si distinguono in due fasce (A e B) a cui corrispondono altrettante retribuzioni così determinate: Fascia A): retribuzione massima € 16.000; Fascia B) retribuzione massima € 13.000,00.
7. Di autorizzare il conferimento di n. 2 incarichi a termine di Alta Professionalità con i quali, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 10 del CCNL 2004, si intende:
 - valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative;
 - 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 con precipuo riguardo alle seguenti tematiche:
 - A) SETTORE AMMINISTRATIVO (Segreteria/Direzione Generale – Staff):
 - A1. Piena applicazione del Codice della Amministrazione Digitale e perseguimento di specifici obiettivi quali: a) Implementazione sistemi di connettività interna ed esterna; b) Implementazione decentramento protocollo informatico c) Attivazione procedura di gestione informatica del movimento deliberazioni e determinazioni; d) Implementazione capacità di interazione con l'utenza attraverso il Sito Internet; e) Implementazione ricorso a procedure centralizzate per l'acquisizione di beni servizi e forniture (Mercato elettronico – Convenzioni Consip);

A2. Supporto e assistenza al Dirigente nella attività di direzione e coordinamento del Settore Amministrativo;

A3. Supporto e assistenza al Direttore Generale nella attività di direzione complessiva e di coordinamento dei Settori.

B. 2° SETTORE:

B1. Direzione e coordinamento delle attività connesse al compiuto e definitivo adeguamento del PUC al PPR;

B2. Direzione e coordinamento delle attività connesse alla compiuta e definitiva approvazione del PUL;

B3. Supporto e assistenza al Dirigente nella attività di direzione e coordinamento del Settore Tecnico;

B4. Supporto e assistenza al Dirigente nelle attività di direzione e coordinamento finalizzate alla Riqualficazione del Centro Storico e del Litorale;

B5. Supporto e assistenza al Direttore Generale e al Dirigente del Settore Tecnico nella attività di complessiva riqualficazione del Servizio Urbanistica con il perseguimento di specifici obiettivi quali: a) Implementazione capacità di interazione informatica con l'utenza e potenziamento Sportello Edilizia Privata; b) definizione delle pratiche urbanistiche sospese attraverso il ricorso a specifici accordi procedurali (Risanamento Trunconi - Coral Bay – Completamento Piani e Programmi attuativi di Urbanizzazione ad iniziativa privata); c) implementazione attività di accertamento e riscossione introiti di spettanza comunale connessi al Servizio Urbanistica/Edilizia Privata con un incremento del 25% rispetto alla media del triennio 2008 -2009 - 2010;

B6. Potenziamento capacità di interazione informatica del SUAP.

8. Di dare atto che al conferimento degli incarichi di cui al presente avviso è assegnata una dotazione finanziaria complessiva su base annua pari a € 5.000,00 e che per ciascun incarico è prevista di un dotazione finanziaria annua pari a € 2.500,00, comprensivi di indennità di risultato.
9. Di incaricare il Dirigente del Settore Amministrativo (Segreteria/Direzione Generale- Staff) e il Dirigente del Settore Tecnico (2° Settore) in ordine al conferimento dei 2 incarichi qui autorizzati in ottemperanza ai criteri generali e alle modalità istruttorie e procedurali stabilite dalla presente deliberazione e dal Regolamento in *subiecta materia*, appena approvato;
10. Di dare atto che il regolamento testè approvato entrerà in vigore in uno con il suo atto di approvazione e, pertanto, con la raggiunta eseguibilità della presente deliberazione;
11. Di dare atto che, in sede di prima applicazione, i procedimenti inerenti l'assegnazione degli obiettivi, la valutazione dei risultati, la revoca degli incarichi di Alta Professionalità saranno attuati in ossequio a quanto stabilito dagli artt. 7 - 8 - 9 del Regolamento qui approvato; gli stessi procedimenti dovranno essere, a regime, armonizzati, con il nuovo complessivo sistema di valutazione della *performance* individuale e organizzativa, del personale dirigente (Dirigenti – Funzionari in PO e AP) in corso di approvazione da parte di questo Ente;
12. Di dichiarare, con separata e parimenti unanime votazione la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs n.267/2000, stante l'urgenza di assicurare il perseguimento delle finalità quivi perseguite.

Letto e approvato, il presente verbale viene come in appresso sottoscritto

Dott. Giuseppe MORGHEN

Dott. Antonino PULEDDA

F.TO MORGHEN

(Il Presidente)

F.TO PULEDDA

(Il Segretario Generale)

**ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE NELL'ALBO PRETORIO, DI
CONTESTUALE COMUNICAZIONE AI SIGG. CAPIGRUPPO, DI INSERIMENTO NEL
SITO INTERNET COMUNALE.**

Certifico che la presente deliberazione viene pubblicata in data **10 ottobre 2011** all'Albo Pretorio On Line al **n.533** del Registro (art. 124, T.U.E.L.) e contestualmente comunicata ai Capigruppo consiliari (art.125, T.U.E.L.). La presente deliberazione è altresì pubblicata nel sito istituzionale del Comune di Sorso all'indirizzo: www.comune.sorso.ss.it sezione: Deliberazioni Giunta.

Sorso, li **10 ottobre 2011**

Dott. Antonino PULEDDA

F.TO PULEDDA

(Il Segretario Generale)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

Certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata mediante inserzione nell'Albo Pretorio On Line istituito presso il sito istituzionale del Comune di Sorso all'indirizzo: www.comune.sorso.ss.it per quindici giorni consecutivi dal **10 ottobre 2011**.

Dott. Antonino PULEDDA

Sorso, li **10 ottobre 2011**

F.TO PULEDDA

(Il Segretario Generale)

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva in data **04 ottobre 2011** poiché dichiarata immediatamente eseguibile.(art. 134, comma 4, T.U.E.L.).

Dott. Antonino PULEDDA

Sorso, li **10 ottobre 2011**

F.TO PULEDDA

(Il Segretario Generale)

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE: Sorso 10 Ottobre 2011 Il Segretario Generale

(Dr. Antonino Puledda)

REGOLAMENTO AREA ALTE PROFESSIONALITA'

Art. 1

Definizione di alta professionalità

1. 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 CCNL del 22.01.2004.
2. L'alta professionalità è un incarico a termine 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

1. L'incarico di alta professionalità è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - a) rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici e aziende private, in posizione 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 (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali.

Art. 3

Individuazione dell'area delle alte professionalità

1. La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle Alte Professionalità è demandata alla contrattazione decentrata come dal CCNL vigente.
2. Il Direttore Generale, ricevuta la proposta organizzativa dai Dirigenti, oppure dalle OO.SS. e dalla R.S.U., elabora una proposta congruente con le necessità segnalate.
3. La Giunta, su proposta del Direttore Generale:
 - approva i criteri generali di graduazione, di conferimento e di valutazione delle alte professionalità;
 - individua le competenze da valorizzare per meglio affrontare le problematiche di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente;
 - assegna ai Settori le risorse necessarie per il conferimento degli incarichi, specificando, per ogni Settore, l'ammontare di risorse destinate alla valorizzazione delle diverse tipologie di competenza.
4. I Dirigenti, nell'ambito delle loro funzioni come definite dall'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000, individuano, utilizzando i criteri e le risorse definite dalla Giunta, i dipendenti cui attribuire l'incarico di Alta Professionalità con la procedura prevista dal successivo art. 6.
5. I Dirigenti danno atto di tale individuazione al Direttore Generale il quale provvede a informare la Giunta, le OO.SS. e le R.S.U.

Art. 4

Fasce di alta professionalità

1. Gli incarichi di Alta Professionalità si distinguono in due fasce (A e B) a cui corrispondono altrettante retribuzioni determinate con atto della Giunta.
2. La Giunta, con proprio atto, attribuisce ad ogni incarico di Alta Professionalità la fascia di retribuzione in base al diverso grado di complessità e di rilevanza dei compiti assegnati per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

Art. 5

Funzioni e competenze delle alte professionalità

1. L'incarico di Alta Professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:
 - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/90 e ss. mm. e ii., attribuiti dal Dirigente;
 - c) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 6
Conferimento degli incarichi di alta professionalità

1. Con riferimento all'area delle Alte Professionalità determinata, i Dirigenti dei Settori interessati conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di Alta Professionalità al personale di categoria D in possesso dei requisiti di cui all'art. 2 del presente Regolamento.
2. Gli incarichi, che vengono assegnati di norma per la durata minima di un anno, hanno durata massima di due anni e sono rinnovabili.
3. Gli atti di gestione dovranno essere resi pubblici.
4. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti del Settore interessato, su richiesta del Dirigente competente, presentano la candidatura a ricoprire l'incarico di Alta Professionalità attraverso la consegna del proprio *curriculum* formativo-professionale di cui il Dirigente tiene conto per il conferimento dell'incarico.

Art. 7
Assegnazione degli obiettivi

1. Al momento del conferimento 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.
2. Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento.
3. Nelle more e fino all'approvazione del P.E.G. l'incarico può essere assegnato anche senza l'individuazione degli obiettivi.

Art. 8
Valutazione dei risultati

1. Il titolare dell'Alta Professionalità redige alla fine del primo semestre di incarico una relazione sintetica sull'andamento dell'attività svolta con riferimento agli obiettivi assegnati e agli indicatori individuati, anche segnalando gli eventuali correttivi di progetto o programma per una migliore ottimizzazione dell'incarico assunto.
2. Il Dirigente responsabile integra la relazione con una valutazione di merito dei risultati parziali conseguiti, inviando copia al Nucleo di Valutazione ed al Direttore Generale.
3. Entro trenta giorni dal termine dell'incarico il titolare dell'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 dell'Alta Professionalità, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (*allegato 1*); la relazione così composta è inviata al Direttore Generale, al Servizio Personale e al Nucleo di Valutazione, anche per la certificazione dei risultati ai sensi dell'art. 10 comma 4 del CCNL 22/01/2004, per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.
4. La valutazione del risultato degli incaricati di alta professionalità è risultante da due distinte valutazioni espresse dal Dirigente responsabile per un totale complessivo di 100 punti, articolati nel modo seguente:
 - a) raggiungimento degli obiettivi (70);
 - b) comportamento organizzativo (30).
5. La titolarità della valutazione spetta ai Dirigenti del servizio interessato.

Art. 9
Revoca dell'incarico di alta professionalità

1. Durante il periodo di incarico, il Dirigente, a seguito di specifico accertamento di inadempienza o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di Alta Professionalità, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio, con le modalità previste nell'Ente per diversi istituti contrattuali che comportano una valutazione del personale.
2. L'incarico di alta professionalità può essere altresì revocato anticipatamente rispetto alla sua scadenza per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.

SCHEMA DI VALUTAZIONE RISULTATO ALTE PROFESSIONALITA'

• **Raggiungimento degli obiettivi (Punti 70)**

Al momento dell'affidamento dell'incarico, il Dirigente assegna un peso a ciascun obiettivo; il peso complessivo degli obiettivi è pari a punti 70.

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, il punteggio complessivo conseguito.

<i>Obiettivo</i>	<i>Peso</i>	<i>% di realizzazione</i>	<i>Punteggio conseguito</i>
Attività ordinaria	20		
1			
2			
.....			
Totale	70		

• **Comportamento organizzativi (Punti 30)**

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:

Autonomia propositiva e gestionale

Eccellente *punteggio 6*
Buona *punteggio 4*
Adeguata *punteggio 2*

Promozione e gestione del cambiamento

Eccellente *punteggio 6*
Buona *punteggio 4*
Adeguata *punteggio 2*

Integrazione, interfunzionalità all'interno del Settore o Servizio

Eccellente *punteggio 6*
Buona *punteggio 4*
Adeguata *punteggio 2*

Promozione della qualità delle prestazioni erogate e gestione del tempo

Eccellente *punteggio 6*
Buona *punteggio 4*
Adeguata *punteggio 2*

Qualità delle relazioni esterne al Servizio

Eccellente *punteggio 6*
Buona *punteggio 4*
Adeguata *punteggio 2*

Collegamento con il sistema retributivo

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

<i>Fascia</i>	<i>Punteggio conseguito</i>	<i>% di retribuzione</i>
A	Da 100 a 85	100 %
B	Da 71 a 84	80 %
C	Da 51 a 70	60 %
D	< 50	Valutazione negativa