



COMUNE DI TARANTO

oooooooooooo

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

oooooooooooo

ART.1 – Definizione

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 22/01/2004.

ART.2 – Requisiti richiesti per l'incarico

L'incarico di alta professionalità è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro a tempo pieno di categoria D) in possesso dei seguenti requisiti:

- a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente, ovvero presso la pubblica amministrazione, in posizioni di lavoro che richiedono un significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa; l'esperienza richiesta è di due anni e deve essere 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;
- c) non aver ricevuto alcuna sanzione disciplinare nel triennio precedente alla selezione.

ART.3 – Modalità e criteri per l'individuazione delle aree di alta professionalità

I Dirigenti di Direzione propongono al Dirigente della Direzione Risorse Umane, entro il mese successivo all'approvazione del presente Regolamento, in relazione ai servizi di competenza, la istituzione di aree di alta professionalità, il nominativo ed il numero dei dipendenti di categoria D) ai quali si intende conferire il relativo incarico, indicando i requisiti culturali e professionali di cui all'art.2 posseduti dal medesimo.

Le suddette proposte dovranno, altresì, essere presentate ogni qualvolta sia venuta a scadenza, se prevista, ovvero, revocato, l'incarico alle professionalità precedentemente individuate.

Il Dirigente della Direzione Risorse Umane, acquisite le proposte di cui ai commi precedenti, sottopone le stesse all'esame della Giunta Comunale che emanerà apposito atto di individuazione delle aree di alta professionalità ed il numero. Detto esame dovrà essere preceduto dalla Conferenza dei dirigenti al fine di avere una applicazione regolamentare uniforme.

Successivamente, spetterà al Dirigente competente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale, come definite dall'art.107 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii. e dal D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., assegnare le specifiche attività e/o progetti agli incaricati di alta professionalità che costituiranno oggetto di valutazione ai fini della determinazione della retribuzione di risultato.

ART.4 – Conferimento degli incarichi

Il Dirigente proponente conferisce con proprio atto di gestione gli incarichi di alta professionalità al personale di categoria D) in possesso dei requisiti di cui all'art.2 e nel rispetto delle procedure previste dall'art.3.

L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti interessati, su richiesta del dirigente, possono presentare la propria candidatura a ricoprire l'incarico di alta professionalità attraverso la consegna del proprio curriculum formativo – professionale, di cui il dirigente dovrà tener conto per il conferimento dello stesso.

L'analisi del curriculum professionale sarà rivolta a valutare la coerenza tra l'esperienza professionale maturata dal candidato, i titoli di studio, il percorso formativo e le competenze rispetto ai requisiti necessari per la copertura della posizione.

1



COMUNE DI TARANTO

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Il Dirigente proponente esamina comparativamente i curricula professionale attribuendo un punteggio come segue:

- | | |
|---|-------------------|
| o titoli di studio e percorsi formativi | massimo 10 punti |
| o esperienze professionali e competenze | massimo 25 punti |
| o risultati conseguiti | massimo 15 punti. |

In caso di parità di punteggio si procederà ad un colloquio, a cui attribuire massimo 10 punti.

La valutazione dei titoli di studio può variare proporzionalmente in considerazione della durata del corso di studi; può essere attribuito un punteggio differenziato per il voto di laurea o diploma conseguito.

Saranno considerati i titoli professionali, la cui acquisizione indica un accrescimento professionale del candidato in relazione all'alta professionalità oggetto della selezione, nonché i titoli di esperienza professionale inerenti alle prestazioni lavorative da conferire.

Il Dirigente adotta un provvedimento motivato di attribuzione dell'incarico di alta professionalità, corredato di allegata documentazione comprovante i requisiti richiesti per l'incarico, di cui al precitato art.2 del presente Regolamento.

Nel rispetto delle prerogative dirigenziali, prima del conferimento degli incarichi, gli stessi saranno comunicati per opportunità al Sindaco, all'Assessore al ramo e al Segretario Generale.

ART.5 – Durata dell'incarico

Gli incarichi sono assegnati per una durata di anni 1 (uno) rinnovabile per egual periodo. Il rinnovo dell'incarico deve essere formalizzato con le medesime modalità previste per la prima attribuzione.

Gli atti di gestione devono essere resi pubblici.

ART.6 – Funzioni e competenze

L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:

- gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art.5 della Legge n.241/1990 e ss.mm.ii., come attribuite dal Dirigente;
- adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

ART.7 – Graduazione delle alte professionalità

Per la graduazione delle alte professionalità sono utilizzati gli indicatori, commisurati al differente peso strategico e gestionale di ciascuna posizione, di cui all'**Allegato A**.

La retribuzione di posizione è graduata in tre fasce retributive, e precisamente:

- da 90 a 100 punti = FASCIA A
- da 75 a 89 punti = FASCIA B
- da 60 a 74 punti = FASCIA C

L'attribuzione delle fasce è legata alla individuazione numerica delle posizioni all'interno di una stessa direzione, nel senso che se l'Amministrazione comunale stabilisce l'assegnazione di due alte professionalità in una medesima struttura direzionale, le stesse devono trovare allocazione in fasce diverse (esempio: n.2 unità = 1 in fascia A + 1 in fascia B).



COMUNE DI TARANTO

oooooooooooo

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

oooooooooooo

ART.8 – Assegnazione degli obiettivi

Il Dirigente assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, contestualmente al conferimento dell'incarico.

Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'anno di riferimento.

ART.9 – Valutazione dei risultati

Il titolare della posizione di 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. Il Dirigente responsabile integra la relazione con una valutazione di merito dei risultati parziali conseguiti, inviando copia all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Entro trenta giorni dal termine dell'incarico il titolare di alta professionalità redige una relazione dettagliata sulle attività svolte 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 B**); la relazione così composta è inviata all'O.I.V. per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato, oltre che per la certificazione dei risultati ai sensi dell'art.10 – c.4 – del CCNL 22/01/2004.

La valutazione del risultato degli incaricati di alta professionalità è la risultante di cinque distinte valutazioni espresse dal Dirigente responsabile per un complessivo di punti 100:

a) raggiungimento degli obiettivi assegnati (punti 50)

Nell'atto di conferimento dell'incarico il Dirigente proponente attribuisce ad ogni obiettivo un valore strategico espresso con un punteggio numerico, in modo che la somma dei punteggi di tutti gli obiettivi assegnati sia pari a 50.

Nella valutazione dei risultati viene stabilito il valore percentuale di conseguimento di ciascun obiettivo e tale valore è moltiplicato per il rispettivo valore strategico già definito dal Dirigente. La somma dei valori ottenuti determina il punteggio totale riferito ai risultati.

b) capacità di gestione in autonomia (punti 20);

c) adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità (punti 10);

d) capacità di innovazione e di miglioramento (punti 10);

e) capacità di gestione del sistema di interrelazioni interno/esterno all'Ente (punti 10).

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo i seguenti parametri:

FASCIA	PUNTEGGIO	% RETRIBUZIONE
A	da 90 a 100	100
B	da 75 a 89	80
C	da 60 a 74	60
D	< 60	valutazione negativa

La titolarità della valutazione spetta ai Dirigenti della direzione interessata.

Il titolare di alta professionalità può fare ricorso all'O.I.V. nel caso rilevi una valutazione che non ritiene coerente rispetto al raggiungimento degli obiettivi e alle condizioni operative. In tal caso l'O.I.V., entro 20 giorni, esprime un parere esclusivamente in merito al rispetto della metodologia del processo di valutazione.



COMUNE DI TARANTO

oooooooooooo

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

oooooooooooo

ART.10 – Revoca dell’incarico

Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di alta professionalità, può revocare in ogni momento l’incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

L’incarico di alta professionalità può essere altresì revocato anticipatamente rispetto alla sua scadenza per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa. In ogni caso, il Dirigente, prima di procedere alla revoca dell’incarico, deve acquisire le valutazioni del dipendente, anche assistito dalla organizzazione sindacale o da suo rappresentante legale.

ART.11 – Trattamento economico

Il fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, di cui all’art.10 – c.4 – del CCNL 22/01/2004, viene finanziato ai sensi dell’art.32 – c.7 – del medesimo CCNL.

Il trattamento economico delle suddette retribuzioni viene corrisposto in luogo di tutte le altre competenze accessorie e delle indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Al personale con incarico di alta professionalità è riconosciuto un buono pasto secondo quanto sancito dalla vigente disciplina regolamentare in materia.

Il trattamento economico dell’avvocato coordinatore, ove designato dal Sindaco con apposita disposizione, viene finanziato al massimo di quanto previsto dal citato art.10 – comma 4 – del CCNL 22/01/2004, tenuto conto delle competenze e disposizioni previste dalla vigente disciplina regolamentare sul funzionamento dell’Avvocatura comunale.

L’importo della retribuzione di posizione viene graduato in tre fasce :

FASCIA A = €.16.000,00=

FASCIA B = €.12.000,00=

FASCIA C = €. 8.000,00=

annue lorde comprensive di tredicesima mensilità.

Per la figura dell’Avvocato coordinatore è previsto il trattamento economico per la retribuzione di posizione riconosciuto per la Fascia A.

L’importo della retribuzione di risultato è quantificato nella misura del 10% della retribuzione di posizione.

Le risorse previste per tale istituto e non utilizzate non possono, comunque, essere destinate per altre finalità e vanno pertanto accantonate e destinate agli anni successivi per le medesime finalità.



COMUNE DI TARANTO

oooooooooooo

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

oooooooooooo

ALLEGATO A - GRADUAZIONE della posizione di ALTA PROFESSIONALITA'

1.conoscenze specialistiche necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni	punteggio massimo disponibile = 15 punti (il punteggio è cumulabile)	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
giuridiche	fino a 5 punti	
tecniche	fino a 5 punti	
organizzative	fino a 3 punti	
contabili	fino a 2 punti	

2.competenze professionali per l'assolvimento delle funzioni richieste per la posizione da ricoprire	punteggio massimo disponibile = 15 punti (il punteggio è cumulabile)	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
2.1.grado di applicazione delle competenze professionali e gestionali		
basso	punti 3	
medio	punti 6	
elevato	punti 9	
2.2.capacità di utilizzo di metodologie e strumenti		
bassa	punti 1	
media	punti 3	
elevata	punti 6	

3.oggetto degli atti caratterizzanti la posizione	punteggio massimo disponibile = 10 punti	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
atti di modesto contenuto e spessore professionale	punti 4 (o 3)	
atti di rilevante contenuto e spessore professionale	punti 7 (o 6)	
atti di elevato contenuto e spessore professionale	punti 10 (o 9)	

N.B.: laddove gli atti siano di natura ripetitiva o di routine, il punteggio sopra assegnato viene ridotto di un punto per ogni elemento valutativo.

4.supporto e/o consulenza ad organi collegiali o monocratici	punteggio massimo disponibile = 10 punti	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
discreto	punti 2	
significativo	punti 4	
elevato	punti 7	
molto elevato	punti 10	



COMUNE DI TARANTO

oooooooooooo

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

oooooooooooo

5.relazioni con soggetti interni e/o esterni	punteggio massimo disponibile = 10 punti	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
relazione con soggetti interni o esterni modesta	punti 3	
relazione con soggetti interni o esterni elevata	punti 6	
relazione con soggetti interni ed esterni modesta	punti 8	
relazione con soggetti interni ed esterni elevata	punti 10	

6.delegabilità	punteggio massimo disponibile = 10 punti	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
prevalenza di attività delegate ad effetto interno alla direzione	punti 4	
prevalenza di attività delegate ad effetto esterno alla direzione	punti 7	
prevalenza di attività delegate a rilevante effetto esterno alla direzione e all'Amministrazione	punti 10	

7.responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	punteggio massimo disponibile = 10 punti	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
responsabilità limitata	punti 3	
responsabilità rilevante	punti 7	
responsabilità elevata	punti 10	

8.autonomia decisionale - strategica	punteggio massimo disponibile = 20 punti	
PARAMETRI	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
sufficiente	punti 5	
discreta	punti 10	
elevata	punti 15	
molto elevata	punti 20	

RIEPILOGO	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato
PUNTEGGIO TOTALE	100 punti punti
FASCIA RETRIBUTIVA		



COMUNE DI TARANTO

oooooooooooo

REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

oooooooooooo

ALLEGATO B – VALUTAZIONE dei RISULTATI

a. Raggiungimento degli obiettivi assegnati (punteggio massimo 50 punti)			
Obiettivo (descrizione)	Valore strategico (punti)	Realizzato al (%)	Punteggio (valore strategico x la % di realizzazione)
1)	esempio 10	80%	8
2)			
3)			
4)			
5)			
TOTALE PARZIALE	50		_____

Valutazione dei risultati = Punteggio (a = 1 + 2 + 3 + 4 + 5)

b. Capacità di gestione in autonomia (fino a 20 punti)	Punteggio	
c. Adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità (fino a 10 punti)	Punteggio	
d. Capacità di innovazione e di miglioramento (fino a 10 punti)	Punteggio	
e. Capacità di gestione del sistema di interrelazioni interno/esterno all'Ente (fino a 10 punti)	Punteggio	
Valutazione del Dirigente (a+b+c+d+e)	TOTALE	_____

