



Centro Formativo Provinciale  
Giuseppe Zanardelli  
Azienda Speciale della Provincia di Brescia

## REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

(ex art. 8, 9 del CCNL Enti Locali del 31.3.1999, ex art. 17 comma 2 del CCNL Enti Locali del 1.4.1999 ed ex art. 10 del CCNL Enti Locali del 11.1.2004)

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14/5/2012 con deliberazione n. 14/2012 e comunicato alla Giunta Provinciale nella seduta del 8/6/2012, con deliberazione n. 213. **Successivamente modificato dal CdA con deliberazione n.25/2013 del 29/5/2013, comunicato alla Giunta Provinciale e divenuto eseguibile con deliberazione n.187 del 20/6/2013.**

## **REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

### **Sommario**

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>03</b>
Art. 1 - Oggetto	03
Art. 2 - Istituzione delle Posizioni Organizzative e valorizzazione delle Alte Professionalità	03
Art. 3 – Posizioni Organizzative	03
Art. 4 – Alte Professionalità	03
Art. 5 – Individuazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità	04
Art. 6 – Procedura per il conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità	04
Art. 7 – Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità	04
Art. 8 – Criteri per la valutazione del curriculum professionale e del colloquio	05
Art. 9 – Conferimento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità	05
Art. 10 – Revoca dell'incarico	06
Art. 11 – Valutazione dei risultati e dei comportamenti	06

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art.1 - Oggetto**

1. Le seguenti disposizioni disciplinano l'istituzione, l'individuazione e la valutazione delle posizioni organizzative ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del C.C.N.L. del 31.3.1999 sul sistema di classificazione del personale e la valorizzazione delle alte professionalità secondo l'art. 10 del C.C.N.L. del 22.1. 2004.
2. La disciplina, di cui al presente atto, costituisce esercizio di poteri datoriali di natura privatistica ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

### **Art. 2 - Istituzione delle Posizioni Organizzative e valorizzazione delle Alte Professionalità.**

1. L'Azienda può istituire posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato secondo quanto stabilito dall'art. 8 del C.C.N.L. del 31.3.1999 (Posizioni Organizzative).
2. Nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del C.C.N.L. del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 9 e 10 del medesimo C.C.N.L. l'Azienda valorizza e riconosce le alte professionalità (Alte Professionalità).

### **Art. 3 - Posizioni Organizzative**

1. Le Posizioni Organizzative di cui al comma 1 del precedente articolo 2 possono essere ricondotte alle seguenti tipologie:
  - a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) svolgimento di funzioni interamente o prevalentemente non gestionali, ma di alta specializzazione e correlate a diplomi di laurea, scuole universitarie e/o alla iscrizione ad Albi Professionali;
  - c) svolgimento di funzioni interamente o prevalentemente non gestionali e correlate ad attività di staff, studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, richiedenti elevata autonomia e esperienza.

### **Art. 4 - Alte Professionalità**

1. Le Alte Professionalità di cui al comma 2 del precedente articolo 2 possono essere ricondotte alle seguenti tipologie:
  - a) valorizzazione di specialisti portatori di competenze elevate e innovative acquisite attraverso esperienze di lavoro in Enti e Aziende, pubblici e privati, compresa l'Azienda, nel mondo della ricerca, quello universitario e con preparazione culturale correlata a titoli accademici non inferiori alla laurea specialistica, quando richiesto dal profilo interessato anche con abilitazioni o iscrizioni ad Albi;
  - b) valorizzazione e riconoscimento di particolari responsabilità nel campo della ricerca e dell'analisi, della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante e particolare interesse per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Azienda.

#### **Art. 5 - Individuazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità**

1. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, definisce il numero, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e definite in sede di contrattazione decentrata, e la collocazione delle Posizioni Organizzative, nonché delle Alte Professionalità, in relazione ai programmi da realizzare ed agli obiettivi da conseguire, indicandone il contenuto, le attività gestionali proprie o delegate ed i risultati da raggiungere.
2. Il Nucleo di Valutazione o, in sua assenza, il Direttore Generale, provvede alla pesatura delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità individuate ed alla loro graduazione. Si rimanderà ad una scheda metodologica.

#### **Art. 6 - Procedura per il conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità**

1. Per il conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità il Direttore Generale approva con propria determinazione, un avviso di selezione.
2. L'avviso è pubblicato nella sezione Intranet del sito aziendale.
3. L'incarico è conferito previo esame, da parte del Direttore Generale, dei curricula professionali, con particolare riferimento all'esperienza ed alla professionalità necessaria per ricoprire l'incarico stesso, integrato dal colloquio individuale.
4. Nella valutazione del curriculum il Direttore Generale tiene conto dei requisiti culturali posseduti dal candidato (titolo di studio, abilitazioni professionali inerenti, corsi di formazione documentati attinenti alla posizione), dell'esperienza acquisita nella categoria D (o qualifiche equivalenti nei precedenti CCNL), nelle mansioni concernenti servizi e uffici costituenti la Posizione Organizzativa/Alta Professionalità o dell'esperienza maturata anche presso altri Enti, se in aree prevalentemente omogenee rispetto alla posizione considerata, di altre esperienze o capacità ritenute attinenti e coerenti con le funzioni e attribuzioni della Posizione Organizzativa/Alta Professionalità da ricoprire, nonché del grado di competenze specialistico/professionali maturate rispetto alle funzioni da svolgere, dei risultati prodotti, ovvero dell'andamento delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio.
5. La valutazione del colloquio, in caso di parità di punteggio, è operata con riferimento a criteri di preparazione, competenza, capacità gestionale, organizzativa e professionale dimostrate dal candidato in relazione alla posizione da ricoprire.

#### **Art. 7 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità**

1. Per l'ammissione alla procedura è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:
  - a) essere dipendente dell'Azienda a tempo pieno e indeterminato;
  - b) essere inquadrato in un profilo professionale appartenente alla Categoria D;
  - c) avere una anzianità di servizio nella Categoria D di almeno 2 anni, maturata presso l'Azienda, altre Aziende Speciali o altri Enti pubblici, purché in servizio presso l'Azienda da almeno un anno.

2. L'avviso di selezione, in relazione alle funzioni, all'attività da svolgere, alla natura e caratteristiche della specifica posizione, dei programmi da realizzare, individua gli ulteriori requisiti speciali e complementari per l'ammissione alla selezione, quali:

- a) i requisiti culturali necessari;
- b) le attitudini, le capacità professionali e l'esperienza necessarie, anche maturate in determinati e particolari ambiti organizzativi e gestionali.

3. Tutti i candidati, sulla base della domanda di ammissione presentata nei termini e delle dichiarazioni sottoscritte, sono ammessi, con riserva, alla procedura. L'accertamento del possesso dei requisiti sarà effettuato nella fase precedente il conferimento dell'incarico. Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti verrà escluso dalla procedura.

#### **Art. 8 - Criteri per la valutazione del curriculum professionale e del colloquio**

1. 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.

2. Il Direttore Generale esamina comparativamente i curricula professionali sulla base dei criteri indicati al comma 1, attribuendo un punteggio come segue:

- titoli di studio e percorsi formativi: massimo 10 punti
- esperienze professionali e competenze: massimo 20 punti
- risultati conseguiti e andamento delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio : massimo 5 punti.

3. In caso di parità di punteggio, la valutazione del colloquio è operata con riferimento a criteri già previsti dall'art. 6 comma 5, attribuendo un punteggio come segue:

- colloquio individuale: massimo 25 punti.

4. Saranno considerati i titoli professionali, la cui acquisizione indica un accrescimento professionale del candidato in relazione alla Posizione Organizzativa/Alta Professionalità oggetto della selezione, e i titoli di esperienza professionale inerenti solo alle prestazioni lavorative analoghe a quelle descritte nell'avviso di selezione per la posizione organizzativa da conferire.

#### **Art. 9 - Conferimento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità**

1. A conclusione della procedura selettiva il Direttore Generale formula una graduatoria finale e attribuisce gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità con atto scritto e motivato. Gli incarichi sono attribuiti per un periodo di un anno formativo, decorrente dal 1 luglio e sino al 30 giugno dell'anno successivo.

2. Gli incarichi sono prorogabili una sola volta per un periodo equivalente previa valutazione positiva dei risultati conseguiti nel periodo precedente.

3. Nell'atto di conferimento o in apposito atto integrativo è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, determinata dal nucleo di valutazione o, in sua assenza, dal consiglio di amministrazione, in relazione al ruolo organizzativo, oggettivamente considerato e sulla base degli importi previsti dai contratti nazionali di lavoro. L'importo della retribuzione di risultato viene corrisposto fino ad un massimo

del 25% (per le Posizioni Organizzative) e fino ad un massimo del 30% (per le Alte Professionalità) della retribuzione di posizione a seguito di valutazione, compiuta a consuntivo, della performance individuale del dipendente nell'ambito di ogni esercizio annuale.

4. Il titolare di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità può fare ricorso al nucleo di valutazione o, in sua assenza, al consiglio di amministrazione, nel caso rilevi una valutazione che non ritiene coerente rispetto alle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi e alle condizioni operative. In tal caso il nucleo di valutazione o il consiglio di amministrazione, esprime un parere esclusivamente in merito al rispetto della metodologia del processo di valutazione.

#### **Art. 10- Revoca dell'incarico**

1. In materia di revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità si applicano le disposizioni di cui all'art. 9, commi 3, 4 e 5, del C.C.N.L. del 31.3.1999.

2. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente per iscritto da parte del Direttore Generale e deve essere trasmessa al dipendente interessato entro 20 giorni dal verificarsi del fatto o dalla conoscenza dell'evento.

3. Il Direttore Generale, entro 15 giorni dalla contestazione, convoca il dipendente per sentirlo a difesa o per rappresentare, comunque, le proprie osservazioni orali e/o scritte. Il dipendente può svolgere la propria attività difensiva con l'assistenza di qualsiasi persona di fiducia, cui conferisce espresso mandato.

4. Il provvedimento di revoca deve essere adottato entro 30 giorni dall'audizione del dipendente o dalla presentazione di memorie scritte da parte dello stesso, ferma restando l'eventuale necessità di un periodo superiore per la conduzione di particolari istruttorie. Il termine entro il quale l'atto revocatorio può essere adottato non potrà essere superiore, comunque, ai 90 giorni come sopra decorrenti. Trascorso tale termine senza che il Direttore Generale abbia adottato il suddetto provvedimento, la revoca anticipata dell'incarico non può essere disposta per le motivazioni addotte.

#### **Art. 11 - Valutazione dei risultati e dei comportamenti**

1. I risultati conseguiti dai dipendenti, titolari di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità, e i comportamenti diretti al loro raggiungimento, sono valutati annualmente dal Direttore Generale, di norma entro il 30 settembre dell'anno formativo successivo a quello di conferimento.

2. Il Direttore Generale compila la scheda di valutazione assegnando un punteggio a ciascun parametro.

A. Valutazione dei risultati (punteggio massimo disponibile = 50 Punti)

- raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nell'atto di conferimento dell'incarico il Direttore Generale attribuisce ad ogni obiettivo un valore strategico espresso con un punteggio numerico, in modo che la somma dei punteggi di tutti gli obiettivi assegnati alla posizione 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 Direttore Generale. La somma dei valori ottenuti determina il punteggio totale riferito ai risultati.

**B. Valutazione dei comportamenti (punteggio massimo disponibile = 50 punti)**

Rileva l'incidenza delle attività sui processi amministrativi e gestionali e la qualità della prestazione individuale per il conseguimento degli obiettivi, utilizzando i seguenti parametri, ai quali è attribuibile un punteggio fino al massimo indicato:

1. capacità di innovare, di collaborare e di diffondere la cultura del servizio all'utenza fino a 10 punti;
2. capacità di gestione in ordine alla valorizzazione delle risorse umane affidate e allo sviluppo di un buon clima organizzativo fino a 10 punti;
3. flessibilità e capacità di adattamento anche in relazione alla gestione di priorità ed emergenze fino a 10 punti;
4. capacità di ottimizzare il tempo/lavoro fino a 10 punti;
5. capacità di gestione del sistema di interrelazione interno/esterno all'Ente fino a 10 punti .

La somma dei valori ottenuti determina il punteggio totale riferito ai comportamenti. Il punteggio massimo complessivo attribuibile in base alla valutazione dei risultati e dei comportamenti corrisponde a 100 punti.

3. In base al punteggio complessivo ottenuto nella valutazione dei risultati e dei comportamenti alla Posizione Organizzativa/Alta Professionalità viene assegnata ad una fascia di retribuzione di risultato alla quale corrisponde il valore percentuale dell'importo da liquidare.

4. Nel caso di valutazione non positiva si applica la procedura prevista dall'art. 10. Si ritiene "non positiva" una valutazione che corrisponda complessivamente ad un punteggio inferiore a 60.