



## **CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE O DI ALTA PROFESSIONALITÀ E PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

### **Premessa**

I presenti criteri generali disciplinano il sistema per la valutazione e graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità e le modalità per il conferimento degli incarichi.

L'attuazione del presente sistema di valutazione e graduazione delle PO/AP consente di individuare l'importo della retribuzione di posizione spettante agli incaricati.

Il sistema per la valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità a cui è legato il riconoscimento della retribuzione di risultato costituisce oggetto di separata regolamentazione (vedi "Sistema di misurazione e valutazione della performance e metodologia per la valutazione della performance dei responsabili di posizione organizzativa o di alta professionalità e del personale non dirigenziale").

### **Disciplina contrattuale di riferimento**

L'art. 8 del CCNL 31/03/1999 stabilisce 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 possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

L'art. 9 prevede infatti che gli incarichi 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.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

L'art. 10 prevede che il trattamento economico accessorio del personale 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 dai vigenti CCNL.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

L'art. 10 del CCNL 22/01/2004 è ulteriormente intervenuto sulla materia ed ha previsto 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 31/03/1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL. Gli incarichi riguardano:

- a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare 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, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di 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.

L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di alta professionalità varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; 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. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente.

### **Sistema di valutazione e graduazione delle posizioni**

La valutazione e graduazione delle posizioni organizzative viene stabilita sulla base dei seguenti criteri, a cui sono attribuiti i punteggi massimi a fianco indicati:

- a) collocazione nella struttura: fino a 35 punti
- b) complessità organizzativa: fino a 35 punti
- c) responsabilità interna ed esterna: fino a 30 punti

Tali criteri si scompongono nei seguenti indicatori:

a)	Collocazione nella struttura	Max 35 punti
a.1	<p>Sistema di relazione permanente con soggetti esterni o interni</p> <p>Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia interno che esterno all'ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.</p>	0 – 10
a.2	<p>Quantità e qualità delle funzioni direttamente gestite</p> <p>Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali - di line e/o di staff – attribuite alla immediata responsabilità della posizione.</p>	0 – 10
a.3	<p>Tipologia del personale assegnato</p> <p>Esprime il peso obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità possedute.</p>	0 – 10
a.4	<p>Grado di strategicità delle funzioni assegnate</p> <p>Esprime il peso delle funzioni affidate alla posizione rispetto agli indirizzi programmatici dell'Amministrazione, agli obiettivi da perseguire ed al contesto organizzativo in cui l'Ente si trova.</p>	0 – 10
b)	Complessità organizzativa	Max punti 35
b.1	<p>Complessità degli strumenti di organizzazione e dei processi gestionali</p> <p>Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti coinvolti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi, etc.).</p>	0 - 10
b.2	<p>Frequenza dei contatti con l'utenza e relativa complessità e criticità relazionale</p> <p>Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo – gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assoluta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni e delle caratteristiche dell'utenza medesima.</p>	0 - 10
b.3	<p>Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie</p> <p>Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di</p>	0 - 10

	cognizioni interdisciplinari.	
b.4	Grado di attendibilità necessario per l'attività di pianificazione Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni e degli obiettivi individuati dall'amministrazione.	0 - 10
b.5	Innovazione sistematica e procedurale Esprime il grado di complessità gestionale, funzionale ed organizzativa conseguente al grado di innovazione sistematica e procedurale che caratterizza la posizione.	0 - 10
c)	Responsabilità interna ed esterna	Max punti 30
c.1	Tipologia ed intensità delle responsabilità verso l'esterno e verso l'interno Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.) e verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture).	0 – 10
c.2	Incidenza di attività tecnica discrezionale Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali esercitabili in via di autonoma determinazione.	0 – 10
c.3	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite Esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale.	0 – 10
c.4	Celerità della risposta alle istanze e/o alle esigenze funzionali Esprime il livello di tempestività della risposta richiesto sia in ottemperanza ai vincoli imposti direttamente dalla legge che agli standard quali – quantitativi che l'Ente si è posto (tempi medi di risposta), avuto anche riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni).	0 – 10

In sede di valutazione di ciascuna posizione organizzativa non potranno essere assegnati ad ogni specifico indicatore più di 10 punti fermo restando il punteggio massimo attribuibile al macro-elemento cui l'indicatore accede. Il punteggio massimo conseguibile dalla posizione sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a 100 punti e viene definito “coefficiente economico di posizione”.

La quantificazione della retribuzione di posizione è operata, ad esito del processo valutativo, come segue:

**prima fase:** valutazione delle posizioni sulla base dei suddetti criteri a), b) e c) e individuazione, per ciascuna posizione, del “coefficiente economico di posizione”

**seconda fase:** assegnazione della posizione ad una delle seguenti fasce di retribuzione:

**Posizione organizzativa:** importo minimo edittale € 6.200,00 – importo massimo attribuibile € 12.911,42

- Fascia a) coefficiente economico di posizione a 50 a 54: € 6.200
- Fascia b) coefficiente economico di posizione da 55 a 60: € 7.300
- Fascia c) coefficiente economico di posizione da 61 a 65: € 8.300
- Fascia d) coefficiente economico di posizione da 66 a 70: € 8.800

- Fascia e) coefficiente economico di posizione da 71 a 74: € 9.300
- Fascia f) coefficiente economico di posizione da 75 a 79: € 9.800
- Fascia g) coefficiente economico di posizione da 80 a 84: € 10.300
- Fascia h) coefficiente economico di posizione da 85 a 89: € 10.800
- Fascia i) coefficiente economico di posizione da 90 a 95: € 11.800
- Fascia l) coefficiente economico di posizione da 96 a 100: € 12.911,42

**Alta Professionalità:** importo minimo edittale € 6.200 – importo massimo attribuibile € 16.000,00

- Fascia a) coefficiente economico di posizione da 50 a 60: € 6.200
- Fascia b) coefficiente economico di posizione da 61 a 70: € 8.500
- Fascia c) coefficiente economico di posizione da 71 a 80: € 11.200
- Fascia d) coefficiente economico di posizione da 81 a 90: € 13.700
- Fascia e) coefficiente economico di posizione da 91 a 100: € 16.000

Alla Posizione organizzativa/Alta professionalità di fascia più elevata può essere assegnato il coordinamento di posizioni di fascia inferiore.

L'importo della retribuzione di posizione è disposto con Atto del Direttore Generale, sentiti i Coordinatori di Dipartimento, su proposta dell'O.I.V.

### **Procedura per il conferimento degli incarichi**

L'incarico di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità è conferito al personale appartenente alla cat. D con atto scritto del Direttore Generale, previo espletamento di apposito avviso portato a conoscenza degli interessati mediante opportune forme di pubblicità interna, sentito il Coordinatore di Dipartimento ed il Dirigente della struttura nel cui ambito è istituita la Posizione Organizzativa o l'Alta Professionalità.

La scelta fra le candidature presentate è operata tenendo conto dei seguenti criteri:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- requisiti culturali posseduti dai dipendenti (titolo di studio, formazione ecc.)
- attitudini e capacità professionale
- rotazione fra gli incarichi, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ente

L'Atto di conferimento dell'incarico deve contenere:

- obiettivi, ambiti di intervento e linee di attività conferite;

- risorse umane, finanziarie e strumentali da gestire direttamente, in quanto necessarie per l'esecuzione dell'incarico;
- specificazione degli atti e delle prerogative che, pur rientrando negli ambiti funzionali dell'incarico, restano di esclusiva pertinenza del Dirigente;
- durata dell'incarico.

### **Durata e revoca dell'incarico**

Gli incarichi di Posizione Organizzativa o di Alta professionalità sono a tempo determinato e vengono conferiti per un periodo variabile, di solito non inferiore a due anni e comunque legato alla programmazione annuale delle attività contenuta nel PEG/PdO.

L'incarico può essere revocato in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze organizzative, debitamente motivate.

L'incarico viene inoltre revocato in conseguenza di risultati negativi, debitamente accertati assicurando all'interessato la partecipazione alla definizione della procedura finale di valutazione, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.