



COMUNE DI GAETA
(Provincia di Latina)

* * * * *

REGOLAMENTO
DELLE AREE DELLE ALTE
PROFESSIONALITA'

(art. 10 del CCNL del 22.01.2004 come disciplinato dall'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)

* * * * *

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 206 del 30/12/2005)

Capo I AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Art. 1 Definizione di alta professionalità

Il presente Capo 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 22.01.2004.

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

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) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 del CCNL 31.03.1999: 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 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.

Art. 3 Individuazione dell'area delle alte professionalità

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle Alte Professionalità è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente.

Il Dirigente del Settore Personale, ricevuta la proposta organizzativa dei Dirigenti di Settore elabora una proposta riepilogativa riservando ogni decisione alla Giunta.

La Giunta, sentito il Segretario Generale o il Direttore Generale se nominato:

- 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 Servizi le risorse necessarie per il conferimento degli incarichi, specificando, per ogni Servizio, l'ammontare di risorse destinate alla valorizzazione delle diverse tipologie di competenza.

I Dirigenti, nell'ambito delle loro funzioni come definite dall'art. 107 D.Lgs. 267/00, 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.

Art. 4

Fasce di alta professionalità

Gli incarichi di Alta Professionalità si distinguono in due fasce (A e B) a cui corrispondono altrettante retribuzioni determinate con atto di Giunta.

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

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 L. 241/90 e s.m.i., 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

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. 10 del CCNL. Gli incarichi vengono assegnati di norma per un anno, hanno durata massima di due anni e sono rinnovabili con la procedura di cui all'art. 3. Gli atti di gestione dovranno essere resi pubblici.

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

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.

Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento.

Nelle more e fino all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione l'incarico può essere assegnato anche senza l'individuazione degli obiettivi.

Art. 8

Valutazione dei risultati

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. Il Dirigente responsabile integra la relazione con una valutazione di merito dei risultati parziali conseguiti, inviando copia al Nucleo di Valutazione, al Controllo di Gestione ed alla Segreteria Generale o Direzione Generale, se costituita.

Entro trenta giorni dal termine dell'incarico 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 dell'alta professionalità, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (allegato 1); la relazione così composta è inviata al Nucleo di Valutazione, alla Segreteria Generale o Direzione Generale, se costituita, al Servizio Personale e Organizzazione ed al Controllo di Gestione, anche per la certificazione dei risultati ai sensi dell'art. 10 c. 4 del CCNL del 22/01/2004, per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La valutazione del risultato degli incaricati di cui al presente regolamento, è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile per un complessivo di 100 punti:

- a. raggiungimento degli obiettivi (70 punti);
- b. comportamento organizzativo (30 punti).

La titolarità della valutazione spetta ai dirigenti del Settore interessato.

Art. 9

Revoca dell'incarico di alta professionalità

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 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.

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.

Attività ordinaria	20		
1			
2			
...			
Totale	70		

- Comportamento organizzativo (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
Adeguate	punteggio 2

Promozione e gestione del cambiamento

Eccellente **punteggio 6**

Buona **punteggio 4**

Adeguate **punteggio 2**

Integrazione, interfunzionalità all'interno del Servizio

Eccellente **punteggio 6**

Buona **punteggio 4**

Adeguate **punteggio 2**

Promozione della qualità delle prestazioni erogate e gestione del tempo

Eccellente punteggio 6
Buona punteggio 4
Adeguate punteggio 2

Qualità delle relazioni esterne al Servizio

Eccellente punteggio 6
Buona punteggio 4
Adeguate punteggio 2

Collegamento con il sistema retributivo

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

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