

**REGOLAMENTO COMUNALE PER  
L'ISTITUZIONE ED IL CONFERIMENTO  
DEGLI INCARICHI DELLE AREE DELLE  
ALTE PROFESSIONALITÀ DELLA  
CATEGORIA D**

*(art. 10, C.C.N.L. del 22 gennaio 2004)*

## Indice

- Art. 1 - Oggetto del Regolamento*
- Art. 2 - Adempimenti preliminari per il conferimento dell'incarico*
- Art. 3 - Competenze dell'incaricato*
- Art. 4 - Responsabilità dell'incaricato*
- Art. 5 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico*
- Art. 6 - Conferimento dell'incarico*
- Art. 7 - Contenuto del provvedimento di incarico*
- Art. 8 - Durata dell'incarico*
- Art. 9 - Rinnovo e revoca dell'incarico*
- Art. 10 - Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato*
- Art. 11 - Criteri per la determinazione del valore economico della Retribuzione di Posizione*
- Art. 12 - Criteri per la valutazione dei risultati*
- Art. 13 - Leggi ed atti regolamentari*
- Art. 14 - Rinvio dinamico*
- Art. 15 - Variazioni al Regolamento*
- Art. 16 - Norme abrogate*
- Art. 17 - Entrata in vigore*

*Articolo 1*

*Oggetto del Regolamento*

1. Il presente Regolamento, nel rispetto delle norme contenute nell'art.10 del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 gennaio 2004 relativo al personale delle Regioni e delle Autonomie Locali, definisce i criteri per l'istituzione ed il conferimento degli incarichi a termine che valorizzano le alte professionalità del personale dipendente della categoria D, 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.

*Articolo 2*

*Adempimenti preliminari per il conferimento dell'incarico*

1. La Giunta Comunale con propria deliberazione, provvederà ad istituire la posizione o le posizioni di lavoro denominate "aree delle alte professionalità" i cui contenuti siano riconducibili all'art. 10, comma 2, lett. a) e b) del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 gennaio 2004 da conferire, con apposito incarico a termine, per valorizzare le alte professionalità della categoria D con incarico di Responsabili di Area;
2. La Giunta Comunale, con l'approvazione del presente Regolamento, provvede:
  - a) alla disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità connesse all'area delle alte professionalità;
  - b) all'individuazione dei criteri per il conferimento, il rinnovo e la revoca degli incarichi;
  - c) all'individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;
  - d) alla definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di programmazione e controllo interno.

*Articolo 3*

*Competenze dell'incaricato*

1. Il conferimento dell'incarico comporta da parte dell'incaricato:
  - a) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali e/o percorsi di carriera contrassegnati dall'acquisizione di elevati livelli di specializzazione.

*Articolo 4*

*Responsabilità dell'incaricato*

1. L'incaricato ha la responsabilità diretta del prodotto e dei risultati conseguiti in relazione ai compiti assegnatigli.

*Articolo 5*

*Criteri generali per il conferimento dell'incarico*

1. Per il conferimento dell'incarico si tiene conto:
  - a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - b) dei requisiti culturali posseduti (titolo di studio, master e attestati di partecipazione a corsi professionali);
  - c) delle attitudini di carattere individuale;
  - d) delle capacità professionali;
  - e) dell'esperienza acquisita risultante dal fascicolo personale e da quella relativa a prestazioni precedentemente rese;

- f) delle capacità gestionali ed organizzative;
- 2. In particolare, i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico sono:
  - a) l'inquadramento nella categoria D;
  - b) la posizione di lavoro con incarico già attribuito di cui all'art. 8, lett. b) e c) e all'art. 11 del C.C.N.L. 31 marzo 1999;
  - c) il possesso di lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca e altri titoli da ritenersi equipollenti e di competenze elevate ed innovative, ovvero titolo di studio non inferiore al diploma di media superiore con esperienza lavorativa almeno quinquennale in posizione apicale di Responsabile di Uffici e Servizi;
  - d) la capacità professionale e le attitudini specifiche richieste per ricoprire l'incarico, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - e) l'esperienza nelle materie attinenti all'incarico da ricoprire.

#### *Articolo 6*

##### *Conferimento dell'incarico*

1. L'incarico, tenuto conto dei criteri generali indicati nel precedente art. 5 viene conferito con atto scritto e motivato dal Sindaco.

#### *Articolo 7*

##### *Contenuto del provvedimento di incarico*

1. Il provvedimento di incarico deve contenere, tra l'altro, gli indirizzi generali per il suo espletamento, con particolare riferimento al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) o ad altri strumenti programmatici.

#### *Articolo 8*

##### *Durata dell'incarico*

1. L'incarico può essere conferito esclusivamente al personale della categoria D per un periodo massimo non superiore a 2 anni o comunque al mandato amministrativo in corso.

#### *Articolo 9*

##### *Rinnovo e revoca dell'incarico*

1. L'incarico, alla data di scadenza, cessa automaticamente. Esso potrà essere rinnovato con atto scritto e motivato. L'incarico potrà, altresì, essere revocato prima della scadenza con atto motivato, per effetto di:
  - a) risultati negativi accertati a seguito di specifica valutazione;
  - b) intervenuti mutamenti organizzativi della struttura dell'Ente.
2. Nell'ipotesi di cui alla lett. a) dovranno essere indicati dettagliatamente i risultati negativi nell'ambito degli obiettivi assegnati.
3. L'atto di revoca comporta:
  - a) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
  - b) la perdita della retribuzione di posizione con effetto dalla data del provvedimento di revoca;
  - c) la cessazione dell'incarico;
  - d) l'inquadramento del dipendente revocato nella categoria di appartenenza ed il suo reinserimento nelle funzioni del profilo di appartenenza.
4. In ogni caso, il provvedimento di revoca deve essere preceduto da una comunicazione all'interessato, il quale ha facoltà di essere sentito, assistito, eventualmente, dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di sua fiducia.

*Articolo 10*

*Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato*

1. Ai titolari delle aree delle alte professionalità compete una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di E 5.164,56 ad un massimo di E 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Tali retribuzioni assorbono tutte le competenze accessorie e le altre indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario – le uniche eccezioni sono:
  - a) i compensi per lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie (art. 39, comma 2 del C.C.N.L. del 14.09.2000);
  - b) l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. del 06 luglio 1995, richiamata dall'art. 35, comma 2 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000 riferita al personale dell'area di vigilanza;
  - c) i compensi previsti dall'art. 14, comma 5 del C.C.N.L. del 01 aprile 1999;
  - d) i compensi previsti nel fondo per la progettazione di opere pubbliche e piani urbanistici di cui all'art. 92 della D.Lgs. 163/2006 e succ. modif. ed integr.

*Articolo 11*

*Criteri per la determinazione del valore economico della Retribuzione di Posizione*

1. La determinazione dell'importo della retribuzione di posizione corrispondente alle Aree delle alte professionalità previamente individuate dalla Giunta Comunale ai sensi del precedente art. 2, compatibilmente con le risorse finanziarie previste in bilancio, viene effettuata sulla base dei criteri riportati negli artt. 11 e 12 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, (All. A) fermo restando che per le Aree delle Alte Professionalità le schede di valutazione, debitamente compilate e sottoscritte, vengono trasmesse alla Giunta Comunale che determina, in via definitiva, il valore economico della retribuzione di posizione riferita a ciascuna area delle alte professionalità istituita, sulla scorta del punteggio assegnato dal Segretario/Direttore Generale.

*Articolo 12*

*Criteri per la valutazione dei risultati*

1. L'attività degli incaricati è sottoposta, annualmente, alla valutazione del Segretario/Direttore Generale, secondo il vigente sistema di controllo interno, e nel rispetto della seguente procedura:
  - a) il Segretario / Direttore Generale, compila le schede di valutazione utilizzando il modello allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. A tal fine i soggetti incaricati di Responsabilità di posizione delle Alte professionalità forniscono tutte le informazioni necessarie per una piena ed esatta valutazione dei risultati conseguiti;
  - b) le schede debitamente compilate e sottoscritte, contenenti le valutazioni, vengono trasmesse a ciascun soggetto incaricato e, per conoscenza, alla Giunta Comunale assegnando un termine di 10 giorni dal ricevimento per formulare eventuali osservazioni o controdeduzioni;
  - c) il Segretario/Direttore Generale, esamina le eventuali osservazioni o controdeduzioni formulate dagli interessati e assegna, in via definitiva, a ciascun incaricato il punteggio finale;

- d) il punteggio massimo attribuibile è di 160 punti a cui corrisponde il 30% dell'indennità di posizione attribuita. L'indennità di risultato viene erogata in percentuale al punteggio ottenuto;
- e) a coloro che avranno ottenuto un punteggio inferiore a 80 punti non sarà erogata l'indennità di risultato;
- f) il Segretario/Direttore Generale, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, il quale ha facoltà di farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di sua fiducia.

*Articolo 13*

*Leggi ed atti regolamentari*

- 1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento saranno osservati, in quanto applicabili:
  - a) il D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286;
  - b) il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
  - c) il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e succ. modif. ed integr.;
  - d) i Contratti Nazionali di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e del-le Autonomie Locali vigenti nel tempo;
  - e) il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi;
  - f) il vigente Regolamento comunale sui controlli interni.

*Articolo 14*

*Rinvio dinamico*

- 1. 1. Le norme del presente Regolamento si intenderanno modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali e regionali.
- 2. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente Regolamento, si applicherà la
- 2. normativa sovraordinata.

*Articolo 15*

*Variazioni al Regolamento*

- 1. L'Amministrazione comunale si riserva la facoltà di modificare, nel rispetto delle vigenti norme che regolano la materia, le disposizioni del presente Regolamento dandone comunicazione mediante pubblicazione all'albo pretorio del Comune.

*Articolo 16*

*Norme abrogate*

- 1. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari con esso contrastanti.

*Articolo 17*

*Entrata in vigore*

- 1. Il presente Regolamento entrerà in vigore il giorno successivo alla sua data di pubblicazione all'Albo pretorio del Comune.

All. "A"

dal Regolamento per il funzionamento degli Uffici e Servizi  
(approvato con DGC n. 306 del 28.12.2010)

**Articolo 11 - Elementi di valutazione**

1. Nell'ambito dei profili indicati nell'articolo precedente, sono individuati i seguenti elementi di valutazione, parametrati in valori di apprezzamento da 1 a 10:

<b>a) Collocazione nella struttura</b>	<b>b) Complessità organizzativa</b>	<b>c) Responsabilità gestionali</b>
1. Apicalità della posizione	6. Attività intersettoriali gestite	12. Responsabilità amministrativa
2. Personale assegnato	7. Autonomia funzionale	13. Responsabilità civile
3. Relazioni interne ed esterne	8. Specificità delle cognizioni	14. Responsabilità penale
4. Poliedricità della funzione	9. Attività di studio e ricerca	15. Capitoli di bilancio gestiti
5. Supporto agli organi dell'ente	10. Specializzazione professionale	16. Risorse finanziarie gestite
	11. Complessità dei processi	

**Articolo 12 - Procedimento di valutazione**

1. Il Segretario/Direttore Generale provvede, con propria determinazione, all'attribuzione del coefficiente economico di posizione a ciascuna posizione organizzativa e alla determinazione della retribuzione di posizione, sulla base dei seguenti indirizzi applicativi:

- a) attribuisce a ciascuna posizione il "coefficiente economico di posizione" costituito dalla sommatoria dei punteggi conseguiti in ciascuno degli elementi.
- b) determina la retribuzione di posizione applicando proporzionalmente il coefficiente parametrico conseguito da ciascuna posizione alla retribuzione massima prevista, sulla base della formula:

$$160 : R_m = C : X$$

dove:

- 160 rappresenta il punteggio massimo conseguibile;
  - R<sub>m</sub> rappresenta la retribuzione massima prevista (data dal quoziente ottenuto dividendo la dotazione di bilancio disponibile per il numero di posizioni istituite);
  - C rappresenta il coefficiente parametrico conseguito dalla posizione;
  - X rappresenta la retribuzione di posizione
- c) garantisce la soglia contrattuale minima di posizione, nel caso in cui una posizione non raggiunga la soglia retributiva minima stabilita dal CCNL, mediante integrazione d'ufficio della differenza.

