



Città di Tempio Pausania

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E
VALORIZZAZIONE DELLE POSIZIONI
DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE E I
CRITERI DI CONFERIMENTO DEGLI
INCARICHI EX ART. 14 CCNL 20/05/2018**

A cura del Dirigente del settore AA.II. E Personale e del Nucleo di Valutazione del Comune di Tempio Pausania.

INDICE

PREMESSA.....	3
ART. 1 - IL CONTESTO.....	5
ART. 2 - IL PERCORSO DI DETERMINAZIONE.....	5
ART. 4 - LA DEFINIZIONE DEL METODO E DEI PARAMETRI DI VALUTAZIONE.....	6
ART. 5 - MISURAZIONE DEI PARAMETRI ED ATTRIBUZIONE DEI PESI.....	9
ART. 6 - VALUTAZIONE DELLE SPECIFICHE POSIZIONI DI VERTICE E LORO GRADUAZIONE	12
ART. 7 - VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI SPECIALI.....	13
ART. 8 - DEFINIZIONE DELLA SCALA RETRIBUTIVA ED ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE.....	14
ART. 9 - DEFINIZIONE DEI CRITERI COMPARATIVI PER LA VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE.....	15
ART. 10 PROCEDIMENTO DI SCELTA DEL CANDIDATO PIÙ IDONEO ALLA COPERTURA DI UNA SPECIFICA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	16
ART. 11 DURATA DEGLI INCARICHI.....	17
ART. 12 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO.....	18
ART.13 ABROGAZIONI E NORME DI RINVIO.....	18
ART. 14 DISPOSIZIONI FINALI.....	19

PREMESSA

Il Comune di Tempio Pausania fin dalla data di istituzione del Nucleo di Valutazione si è dotato di una disciplina organica di valutazione delle posizioni e delle prestazioni dirigenziali che è stata modificata e perfezionata nel corso degli anni.

Dopo la riforma del D. Lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione ha approvato il sistema di valutazione delle performance che, di fatto, ha sostituito il precedente metodo di valutazione delle prestazioni dirigenziali e delle Posizioni Organizzative, lasciando inalterato e quindi vigente il sistema di pesatura e valutazione delle posizioni.

Il sistema che disciplina entrambe le tipologie di valutazione è stato aggiornato da ultimo nel 2013 con la deliberazione n. 199 del 12/11/2013 che ha tenuto conto del mutato quadro normativo di riferimento con particolare riferimento alla normativa in materia di prevenzione dei fenomeni di corruzione, dell'illegalità e del carico di responsabilità che ciò comporta per quei settori maggiormente esposti a tali fattori di rischio ed inserite organicamente in un altro documento. Sono state confermate, invece, le macrovariabili di valutazione, (con solo qualche modifica concernente i criteri di pesatura già in uso), perché la loro attuazione ha consentito all'Amministrazione di differenziare le diverse posizioni di vertice, cogliendone le specificità ed il grado di difficoltà dei compiti assegnati.

Gli articoli 13, 14, e 15 del CCNL del 21/05/2018 hanno riscritto le regole riguardanti le posizioni organizzative limitando a due le categorie di posizioni di lavoro che richiedono elevata responsabilità di prodotto e di risultato e che sono:

1. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
2. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Il CCNL, inoltre, statuisce che il conferimento dell'incarico deve essere preceduto dall'individuazione di criteri generali e che gli incarichi in essere alla data di entrata in vigore del contratto possono essere mantenuti o prorogati al massimo fino ad un anno dalla data di sottoscrizione.

A questa novità si è aggiunta la diversa composizione del Nucleo di Valutazione che da organo collegiale è diventato monocratico per cui è necessario rivedere l'attribuzione dei punteggi a disposizione dell'Organo Valutatore.

La proposta che si intende sottoporre, già condivisa con il Nucleo di Valutazione, riguarda, pertanto, l'aggiornamento del precedente sistema alle norme contrattuali sopravvenute, lasciando tuttavia inalterate quelle parti metodologiche che risultano conformi.

Si intende confermare, altresì, l'unicità della metodologia sia per le Posizioni Dirigenziali, che per le Posizioni Organizzative, anche se, naturalmente, il confronto valutativo viene gestito tra soggetti di pari inquadramento giuridico e non fra tutti quelli sottoposti al presente sistema.

Infine, per favorire la lettura organica del documento, si precisa che lo stesso viene riscritto integralmente alla stregua di un testo coordinato.

TITOLO I - CRITERI DI VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE

ART. 1 - IL CONTESTO

Le fonti contrattuali del comparto Enti locali dell'area separata della dirigenza e quelle del CCNL 21/05/2018 di regolazione delle posizioni organizzative di *“direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa”* (dette P.O. di Struttura) e di Posizioni Organizzative chiamate a svolgere *“attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l’iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum”* (dette P.O. di Alta Professionalità) prevedono che la struttura della retribuzione si articoli in tre grandi voci:

- La retribuzione fissa (stipendio tabellare, retribuzione di anzianità)
- La retribuzione di posizione
- La retribuzione di risultato

La retribuzione di posizione è correlata alla posizione effettivamente ricoperta e al "valore" ad essa attribuito: ciò impone a tutte le Amministrazioni di graduare le posizioni dirigenziali e di P.O. e di collegare a tale graduazione una scala retributiva.

Per facilitare il linguaggio del presente sistema, il riferimento ai dirigenti, alle Posizioni Organizzative sarà definito genericamente "posizioni di vertice"

ART. 2 - IL PERCORSO DI DETERMINAZIONE

Il percorso per arrivare all'attribuzione dell'indennità di posizione comporta diverse fasi:

- a) scelta strategico-organizzativa per l'individuazione delle posizioni di vertice
- b) definizione del metodo e dei parametri di graduazione
- c) misurazione dei parametri e attribuzione dei pesi
- d) valutazione delle specifiche posizioni e loro graduazione

- e) definizione della scala retributiva ed attribuzione dell'indennità di posizione.

Anche il percorso per l'individuazione del dipendente al quale conferire l'incarico comporta diverse fasi:

- a) definizione dei criteri comparativi per la valutazione delle candidature;
- b) procedimento di scelta del candidato più idoneo alla copertura di quella particolare posizione.

ART. 3 - SCELTA STRATEGICO-ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Le scelte strategiche-organizzative sono esplicitate negli strumenti di programmazione economico finanziaria, nel Piano triennale del fabbisogno di personale e nella struttura organizzativa (organigramma) dove sono indicate le posizioni di vertice alle quali è demandata l'attività gestionale, sia direttamente (dirigenti) sia con atti derivati (posizioni organizzative).

La presente metodologia si applica, pertanto, in coerenza con il modello organizzativo, alle posizioni di direzione di settore previste nella macrostruttura, ad eventuali posizioni di studio e ricerca ai sensi dell'art. 19 comma 10 del Dec. Leg.vo n. 165/2001 e alle posizioni organizzative ex art. 13 del CCNL 21/05/2018, istituite dall'Amministrazione nell'ambito delle suddette macrostrutture.

Sono valutati anche i seguenti incarichi individuali che si sommano alla posizione già ricoperta:

- o Vicesegretario
- o Datore di lavoro ai sensi del Dec. Leg.vo n. 81/2006 e successive modificazioni

ART. 4 - LA DEFINIZIONE DEL METODO E DEI PARAMETRI DI VALUTAZIONE

Fin dal 1999 il Comune di Tempio ha messo a punto un sistema di graduazione delle posizioni vertice relativamente semplice e di facile gestione per le seguenti ragioni:

- a) Il numero ridotto delle suddette posizioni previste nel nostro Comune porta ad escludere la necessità di strumenti di differenziazione molto sofisticati;

- b) La configurazione organizzativa prevista dal regolamento di organizzazione tende di fatto a contenere le differenze di "peso" tra le diverse posizioni in quanto i carichi di lavoro sono sostanzialmente equilibrati;

Il metodo si basa sui seguenti elementi:

- c) Individuazione delle macrovariabili cui ancorare la valutazione;
- d) definizione per ciascuna macrovariabile di due-tre indicatori significativi;
- e) graduazione di ciascun indicatore su due livelli ("decisamente sopra" la media e "nella" media) con un range di punteggio a disposizione del valutatore che consenta di cogliere le sfumature di differenziazione;

Si prendono a riferimento cinque macrovariabili delle quali le prime tre attengono alla collocazione nella struttura, la quarta alla complessità organizzativa e la quinta alla responsabilità gestionale interna ed esterna, secondo il dettato contrattuale.

Le cinque macrovariabili sono:

- a) **Il contesto** in cui opera la posizione
- b) **Le competenze** richieste dalla posizione
- c) **Le finalità** della posizione in termini di missione prevalente assegnata nel quadro degli indirizzi strategici dell'Amministrazione
- d) **La complessità organizzativa-gestionale** del sottosistema organizzativo affidato alla posizione
- e) **Le responsabilità** proprie della posizione

Di seguito per ciascuna macrovariabile vengono riportati gli indicatori prescelti.

A) Il contesto. Tutte le posizioni operano nel medesimo contesto generale che è quello in cui si muove il Comune e quindi da questo punto di vista non presentano differenze apprezzabili. Ciò che invece può introdurre delle differenze interessanti sono le caratteristiche del contesto specifico in cui operano le diverse posizioni ed è questa la variabile a cui si fa riferimento.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- **Il livello di variabilità**, che mette in evidenza il grado di turbolenza esterna con cui la posizione si trova a confrontarsi. Le fonti di turbolenza possono essere di varia natura: istituzionale, normative, tecnologiche, della domanda e dei bisogni da soddisfare, ecc.;

- **Il sistema delle relazioni**, che definisce l'ampiezza e il tipo di relazioni che la posizione deve intrattenere con soggetti esterni all'ente.

B) Le competenze. Definisce le competenze distintive necessarie per coprire la posizione. Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- a) **Il grado di specialismo tecnico-professionale**, che definisce la profondità, l'ampiezza e il tempo di apprendimento delle conoscenze tecnico-professionali necessarie alla posizione;
- b) **La conoscenza dell'organizzazione comunale**, che definisce l'ampiezza della conoscenza dell'organizzazione comunale, delle sue procedure e del suo funzionamento, nonché del quadro normativo che lo disciplina, che è richiesta alla posizione.

C) Le finalità. Valuta le caratteristiche della "missione" della posizione alla luce delle strategie definite dagli organi di direzione politica. Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- a) **L 'orientamento**, che definisce il tipo dei "clienti" a cui la posizione indirizza il complesso delle azioni gestite;
- b) **La tipologia dei processi gestiti**, che mette in rilievo il livello di innovatività o, al contrario, di proceduralizzazione/standardizzazione dei processi coordinati dalla posizione. Questo indicatore valuta, inoltre, i processi legati alle attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi indicati dal piano anticorruzione dell'Ente.

D) La complessità organizzativa gestionale. Valuta la complessità sotto il profilo organizzativo e gestionale del sistema assegnato alla posizione. E' una variabile ritenuta da tutti significativa ai fini della "pesatura" delle posizioni. Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- **La dimensione delle risorse umane gestite** che definisce l'ampiezza delle risorse umane a qualsiasi titolo gestite direttamente dalla posizione,
- **L'acquisizione di competenze esterne**, che definisce l'ampiezza del ricorso a risorse e competenze esterne e le caratteristiche prevalenti del rapporto con il fornitore. Infatti, gestire sia risorse interne, sia risorse e competenze esterne, con evidenti diversità sul piano dell'interazione e delle modalità di programmazione e di controllo, costituisce un elemento di complessità gestionale.

E) Le responsabilità. E' questa una macrovariabile che può fare discutere in quanto si può eccepire che tutti i dirigenti pubblici hanno le medesime responsabilità e sono esposti ai medesimi "rischi"; nel nostro caso si è deciso di tenerne conto ai fini della valutazione perché alcune posizioni presentano responsabilità specifiche che meritano di essere "pesate", comprese quelle derivanti dal sistema di prevenzione della corruzione. Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- **l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali**, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione e che può essere valutata secondo il seguente schema

Responsabilità	Comune a tutte le posizioni di vertice	Specificata di alcune posizioni
Gestionale e sui risultati		
Amministrativo-contabile		
Civile		
Penale		
Disciplinare		
Peculiarità della maggiore esposizione a fenomeni corruttivi		

- **l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno**, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

ART. 5 - MISURAZIONE DEI PARAMETRI ED ATTRIBUZIONE DEI PESI

Gli indicatori non possono avere tutti il medesimo "peso" ma devono essere ponderati in funzione della loro diversa rilevanza.

Gli elementi di cui tener conto possono essere:

- ✓ La rilevanza di ciascun fattore nell'attuale contesto organizzativo comunale:

- ✓ La rilevanza di ciascun fattore rispetto agli obiettivi di cambiamento organizzativo (cosa è più importante per sostenere il cambiamento e cosa lo è meno):
- ✓ La maggiore o minore arbitrarietà nella valutazione (i fattori meno esposti alla "soggettività" della valutazione possono pesare di più).

Per esprimere una corretta pesatura sotto il profilo logico, il metodo prevede di esprimere il contributo di ciascun fattore in termini percentuali.

Tenendo conto dell'esigenza di coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione, e a quanto introdotto con specifico riferimento all'applicazione della legislazione in materia di anticorruzione, il sistema di ponderazione ritenuto più congruo è quello riportato nella seguente tabella:

Indicatore con massimo peso	Orientamento	Punteggio assegnato
		12
Indicatori con peso superiore alla media	Sistemi di relazioni Variabilità ambientale Conoscenza dell'organizzazione Impatto delle decisioni sul funzionamento complessivo dell'Ente	Punteggio assegnato 10.5
Indicatori con peso medio	Acquisizione di competenze esterne Dimensione delle risorse umane gestite Tipologia dei processi	Punteggio assegnato 10
Indicatore con peso inferiore alla media	Ampiezza delle responsabilità	Punteggio assegnato 9,
Indicatori con peso minimo	Specialismo tecnico professionale	Punteggio assegnato 7

Le logiche che sottendono a questa metodologia di ponderazione possono essere così sintetizzate:

- ◆ un peso significativamente maggiore rispetto agli altri (12) è attribuito all'indicatore Orientamento perché esso rispecchia il punto centrale delle linee strategiche dell'amministrazione e cioè l'attenzione prioritaria a ciò che il Comune "produce" per la città.
- ◆ Un peso superiore alla media (10,5) è attribuito ai quattro indicatori anch'essi cruciali nelle strategie dell'Amministrazione. Due di essi (variabilità ambientale e sistema di relazioni) si riferiscono di nuovo al contesto esterno e valorizzano le posizioni che si muovono in una rete intensa e non standardizzata di rapporti con i soggetti esterni ed in situazioni di elevata dinamicità che richiedono alle posizioni di vertice flessibilità e imprenditività. Gli altri due (conoscenza dell'organizzazione comunale e impatto delle decisioni sul funzionamento complessivo) si riferiscono al contesto interno ed al valore che soprattutto si vuole attribuire all'integrazione organizzativa ed alla visione complessiva della macchina comunale;
- ◆ Un peso pari alla media (10) è attribuito a **tre** indicatori che sono rappresentativi, sia pure in modo diverso, della complessità gestionale delle diverse posizioni di vertice (dimensioni delle risorse gestite, tipologia dei processi e acquisizione di competenze esterne). Il punteggio attribuito all'indicatore tipologia dei processi tiene conto, oltre che della standardizzazione o meno degli stessi, delle fattispecie procedurali particolarmente sensibili ai fenomeni di corruzione secondo le tipologie e la gravità del rischio, in aderenza con la mappatura del Piano anticorruzione dell'Ente.
- ◆ un peso inferiore alla media (9) è attribuito all'indicatore ampiezza delle responsabilità. Questo indicatore tende a valorizzare quelle posizioni che, tenuto conto della mappatura del rischio elaborata con il piano anticorruzione dell'Ente, sono maggiormente esposti a fenomeni corruttivi.
- ◆ Il punteggio minimo (7) è attribuito all'indicatore specialismo tecnico professionale perché lo stesso presenta significative problematiche di differenziazione di oggettività della valutazione.

Il metodo seguito prevede che i risultati finali tengano conto della proposta di valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione nella sua composizione monocratica secondo seguente scala di misura:

Giudizio	Punteggio
Nella media	1
Decisamente sopra la media	2

Con possibilità di graduare i valori al fine di cogliere le sfumature di:

- finalità rispetto agli indirizzi strategici dichiarati dall'Amministrazione;
- variabilità del contesto;
- complessità
- responsabilità correlate;
- competenze richieste per ricoprire la posizione.

La graduazione di ciascuna posizione di vertice è il risultato del seguente algoritmo:

valore finale totale = somma (1, 10) parametro x punteggio

ART. 6 - VALUTAZIONE DELLE SPECIFICHE POSIZIONI DI VERTICE E LORO GRADUAZIONE

Il procedimento di valutazione si sviluppa attraverso l'applicazione dei criteri omogenei per l'attribuzione dei punteggi dei singoli indicatori.

Costituiscono strumenti di valutazione i seguenti allegati:

- la legenda delle macrovariabili e degli indicatori - **n.1**;
- la relazione illustrativa della posizione - **n.2**;
- la scheda di attribuzione dei punteggi - **n.3**.

Ciò implica:

- ❖ Analizzare attentamente la missione e i processi assegnati a ciascun settore/servizio e descritti nel regolamento di organizzazione e nelle schede-relazioni settoriali (allegato n. 2) stilate dal valutato e validate per conformità all'ordinamento comunale dal Segretario Generale
- ❖ Sulla base delle indicazioni contenute nel regolamento, nelle predette schede-relazioni e tenuto conto dell'attività di supporto al Nucleo di Valutazione del Segretario Generale, fornire una valutazione delle posizioni dirigenziali rispetto a ciascuno degli indicatori individuati.
- ❖ La scala di valutazione prevede un livello minimo ed uno massimo:

- **livello 1** (valore **1**), nel quale vanno classificate le situazioni “**nella media**”, o di minor rilevanza per l'Amministrazione, o meno complesse:
- **livello 2** (valore **2**), nel quale vanno classificate le situazioni “**decisamente sopra la media**” o di maggior rilevanza per l'Amministrazione o più complesse.

Con l'applicazione dei criteri indicati nell'allegato 1), si ottiene la graduazione delle posizioni le cui risultanze, proposte dal Nucleo di Valutazione, sono riportate nella tabella - allegato 3).

Il raggiungimento del punteggio di 100 dà titolo alla corresponsione della quota minima contrattualmente dovuta.

Come già indicato in premessa, il sistema prevede che le posizioni dirigenziali vengano messe a confronto fra di loro ed altrettanto deve essere per le P.O. in modo da ottenere risultati omogenei.

ART. 7 - VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI SPECIALI

Gli incarichi speciali di Vice Segretario e di Datore di Lavoro, menzionati in precedenza, saranno remunerati rispettivamente con la corresponsione di un importo fisso annuo da stabilirsi all'atto della costituzione annuale del fondo. L'importo sarà soggetto a revisione in base alle capacità economiche del fondo stesso.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali "ad interim", invece, si stabilisce l'impossibilità ormai consolidata di poter remunerare tali incarichi con possibili maggiorazioni dell'indennità di posizione.

Coerentemente con le direttive ARAN, l'eventuale ristoro per il maggior impegno profuso in virtù del doppio incarico sarà corrisposto in sede di liquidazione dell'indennità di risultato secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione delle performance - parte premialità.

Per gli incarichi ad interim delle posizioni organizzative si richiama l'articolo 15 del CCNL 21/05/2018 e la relativa quantificazione dell'indennità di risultato aggiuntiva stabilita in sede di contrattazione decentrata.

ART. 8 - DEFINIZIONE DELLA SCALA RETRIBUTIVA ED ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE.

L'applicazione della presente metodologia e la conseguente gradualità della pesatura avrà effetti sulla determinazione dell'importo dell'indennità di posizione che annualmente sarà ancorato alla dotazione del fondo delle Posizioni Dirigenziali e a quello delle Posizioni Organizzative.

La quantificazione economica dell'indennità di posizione sarà il risultato dell'applicazione della seguente formula matematica:

$$I_p = Q_m + (p \cdot F / P)$$

Legenda:

I_p = indennità di posizione

Q_m = quota minima contrattualmente dovuta

p = peso della singola posizione >100 *ricavato dall'applicazione della metodologia.*

F = dotazione disponibile del fondo delle posizioni al netto delle quote già distribuite per la quota minima

P = sommatoria dei singoli pesi >100

Ciascuna Posizione Dirigenziale o Organizzativa non può essere destinataria di una indennità di risultato superiore a quella massima stabilita dal contratto.

Qualora dall'applicazione della metodologia ciò dovesse accadere, la somma eccedente non può essere erogata.

Tutte le posizioni devono essere pesate ogni qual volta si verifica un cambiamento organizzativo della macrostruttura dell'Ente e/o delle competenze assegnate.

TITOLO II LE MODALITA' DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 9 - DEFINIZIONE DEI CRITERI COMPARATIVI PER LA VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;

Per l'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente effettua la scelta comparativa tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

Possono accedere alla selezione coloro che:

- sono inquadrati nella categoria D oltre a specifica abilitazione professionale, se richiesta dalla posizione;
- hanno almeno 3 anni di servizio nella predetta categoria all'intero del Comune di Tempio Pausania;
- svolgono la propria attività lavorativa all'interno dell'Amministrazione Comunale (non possono pertanto candidarsi i dipendenti posti in comando presso altri enti, il personale distaccato o collocato in aspettativa);
- hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno o con richiesta per trasformazione da part-time a tempo pieno;
- hanno ottenuto negli ultimi tre anni almeno due valutazioni almeno pari o superiori a 80/100, secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

Nell'ambito della procedura i Dirigenti devono mantenere i seguenti parametri di riferimento, alla base della scelta comparativa del candidato:

- a) titoli culturali e professionali:** possesso di titoli di studio, abilitazioni, master, corsi di formazione ed aggiornamento, con particolare riferimento alla correlazione con l'attività da assegnare

- b) competenza tecnica e specialistica:** livello di sviluppo delle necessarie competenze tecniche e specialistiche connesse al ruolo da ricoprire attraverso le conoscenze acquisite e l'esperienza attuativa e di esercizio della materia
- c) esperienza professionale:** insieme dell'attività lavorativa esercitata, con particolare riferimento all'attività svolta in categoria D e all'attinenza delle prestazioni al ruolo in esame
- d) attitudini e motivazioni** per la copertura del ruolo organizzativo: livello di esercizio delle prerogative alla copertura del ruolo (capacità organizzative e di coordinamento, capacità di allocazione delle risorse, capacità di raggiungere risultati lavorativi prefissati) e sviluppo del correlato livello motivazionale

ART. 10 PROCEDIMENTO DI SCELTA DEL CANDIDATO PIÙ IDONEO ALLA COPERTURA DI UNA SPECIFICA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il procedimento per la scelta del candidato più idoneo a coprire una specifica posizione organizzativa, regolarmente istituita con gli atti di macro organizzazione, si avvia con l'adozione della determina del dirigente del settore AA.II. E Personale di indizione della procedura selettiva, per titoli e colloquio, il cui avviso deve essere pubblicato nella rete intranet dell'Ente e nel sito istituzionale, sezione amministrazione trasparente/Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)/[Posti di funzione disponibili](#) per 10 giorni consecutivi.

I titoli professionali e formativi sono valutati con riferimento alle seguenti dimensioni:

- titoli culturali e professionali;
- curriculum vitae degli ultimi 3 anni con particolare riferimento ad incarichi esterni, docenze e pubblicazioni;
- sviluppo formativo negli ultimi 3 anni;
- professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione degli ultimi tre anni, tenendo conto soprattutto della parte interessata ai comportamenti organizzativi.

Il personale in possesso dei requisiti d'accesso presenta il proprio curriculum vitae ed una

domanda di partecipazione alla selezione nella quale sono rappresentati espressamente gli elementi di cui alle lettere. a), b) e c) del comma precedente.

La commissione esaminatrice, composta dal Dirigente dell'area presso la quale l'incaricato dovrà operare e dal Segretario Generale, o dal solo Segretario per le posizioni in staff allo stesso, valuta preliminarmente i titoli dichiarati e, successivamente, attraverso un colloquio, le competenze tecnico/specialistiche possedute dal candidato con riferimento alla funzioni da assegnare.

Il punteggio a disposizione della commissione è pari a 5 punti per titoli e 20 per il colloquio, fermo restando l'inidoneità qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 12 nel colloquio.

Al termine del procedimento viene redatto apposito verbale in cui si dà conto delle valutazioni per i titoli a fronte del curriculum e dell'esito del colloquio con il candidato.

Successivamente con propria determinazione il Dirigente/Segretario conferisce l'incarico evidenziando puntualmente gli ambiti di operatività dello stesso, sia in termini di responsabilità che di risultato, anche in relazione a quanto definito nel più generale Documento Unico di Programmazione, nel Piano esecutivo di Gestione e nel Piano delle Performance, specificando, altresì le eventuali deleghe di firma per ragioni strettamente legate a mere esigenze correlate all'organizzazione del lavoro amministrativo.

Le determinazioni di conferimento incarico devono essere rese note al Sindaco e al servizio del personale a conclusione del procedimento selettivo.

ART. 11 DURATA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono conferiti, ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL per un periodo massimo non superiore a 3 anni e la loro durata non può essere di norma inferiore ad anni uno, al fine di garantire e consentire uno sviluppo dell'attività, adeguato agli obiettivi e progetti da realizzare, fatte salve le circostanze eccezionali che possano giustificare durate inferiori.

ART. 12 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza - ai sensi dell'art.14 comma 3 del CCNL - con provvedimento scritto e motivato, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi (scelte di strategicità e priorità dell'amministrazione che non rendono più necessaria la sussistenza della posizione organizzativa) o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale nel rispetto delle procedure indicate nel sistema di misurazione e valorizzazione delle performance, comprese quelle a salvaguardia del contraddittorio.

In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento, salvo specifiche attribuzioni in capo ad altre posizioni organizzative

In caso di assenza superiore a 45 giorni il soggetto titolato alla nomina può attivare le procedure per la revoca (anche temporanea) dell'incarico del titolare e congiuntamente procedere alla sua sostituzione con procedure di nomina di un nuovo incaricato o di attribuzione ad interim dell'incarico.

ART.13 ABROGAZIONI E NORME DI RINVIO

Con l'approvazione del presente regolamento si considera abrogata la previgente disciplina in materia.

Restano confermate, invece, nella loro interezza le norme del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che disciplinano il procedimento di conferimento degli incarichi dirigenziali, alle quali si dispone espresso rinvio.

Ad integrazione delle stesse norme, in via di supplenza, anche per le figure dirigenziali si dispone la preventiva pubblicità dell'avviso di avvio del procedimento con le stesse modalità e termini degli incarichi di PO.

ART. 14 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL e CCDI che disciplinano la materia nonché al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.