



## REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

### Art. 1 – Finalità

La presente disciplina è finalizzata a definire la procedura di istituzione e revoca delle Posizioni organizzative, la metodologia di graduazione della complessità organizzativa, nonché la procedura per il conferimento e la revoca degli incarichi.

### Art. 2 Definizioni

Sulla base dei contenuti di cui agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/1999 e dell'art. 10 del CCNL 22/1/2004, del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, si intende per:

- a) **Posizione organizzativa:** la posizione caratterizzata dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità organizzativo-gestionale, in relazione al rilevante numero di unità di personale gestito, alle attività di coordinamento, alla complessità nell'interazione con altri settori dell'Ente, ad elevati livelli di autonomia decisionale e di responsabilità, soprattutto in ambito gestionale;
- b) **Alta professionalità** con posizione professionale/specialistica: posizione caratterizzata dalla responsabilità e specificità delle funzioni svolte, richieste dall'assetto organizzativo, per le quali è rilevante possedere un elevato livello di competenze professionali, adeguate all'importanza ed alla delicatezza della funzione stessa. Tale posizione richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche correlate all'esperienza professionale e/o diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o titoli professionali e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) **Alta professionalità con posizione specialistica ed elevata qualificazione comportante attività di staff:** si caratterizza per la responsabilità nello svolgimento di attività di equipe e di collaborazione con figure politico-dirigenziali o con gruppi di dirigenti responsabili delle attività di indirizzo e direzione. Tale figura strategica opera in condizioni di autonomia e responsabilità, dovendo rispondere direttamente al Segretario generale in termini di efficienza e correttezza amministrativa per i compiti affidati. Tale posizione richiede un'alta qualificazione professionale in relazione alla complessità e delicatezza del sistema relazionale;
- d) **Alta professionalità con posizione specialistica ed elevata qualificazione comportante attività di studio e ricerca:** si caratterizza per la spiccata autonomia, competenza ed esperienza riconducibili all'individuazione di linee di sviluppo nei processi di erogazione dei servizi, nonché nella scelta degli strumenti tecnici o informatici idonei alla realizzazione di progetti di ricerca innovativi o all'uso di nuove tecnologie. Tale posizione comporta un elevato livello di responsabilità interna ed esterna. La prima si configura nell'attività di controllo, studio e ricerca, al fine di ottimizzare l'utilizzo e/o qualità dei servizi offerti e/o l'efficienza degli stessi; la seconda comporta lo svolgimento di attività di studio e ricerca con elevata rilevanza strategica e visibilità eterna. L'autonomia che caratterizza tale posizione si estende anche ad attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di altri settori.

### Art. 3 Istituzione

Le Posizioni organizzative e le Alte professionalità sono istituite dal Segretario generale sulla base degli indirizzi formulati dalla Giunta camerale ed in relazione all'assetto organizzativo ed alle priorità strategiche

dell'Ente. Il Segretario generale individua il peso di ciascuna posizione sulla base dei criteri di graduazione di cui al successivo articolo 4.

L'istituzione di tali posizioni deve tendere a far emergere i livelli di responsabilità intermedi, ed, in particolare:

- 1) assegnare ai titolari delle Posizioni organizzative una piena responsabilità nella gestione delle problematiche operative della struttura/progetto;
- 2) fornire supporto all'azione della Dirigenza nell'individuazione delle linee organizzative della struttura;
- 3) favorire il coinvolgimento e lo sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori.

#### **Art. 4 Graduazione delle Posizioni organizzative**

La graduazione della complessità organizzativa delle Posizioni organizzative e delle Alte Professionalità istituite rileva ai fini dell'individuazione dell'importo della retribuzione di posizione annuale lorda da riconoscere a ciascuna, nonché della misura massima della retribuzione di risultato attribuibile.

Elementi di analisi e parametrizzazione di ogni singola posizione, al fine della predetta graduazione della complessità organizzativa, sono i seguenti:

- 1) responsabilità funzionali assunte;
- 2) ampiezza del grado di complessità delle funzioni ricoperte;
- 3) collocazione della posizione nella struttura.

Nell'ambito di ciascuno di tali elementi, il presente regolamento fissa dei livelli di complessità cui corrisponde un punteggio. Dalla somma dei punteggi si ricava il livello complessivo in cui si colloca la posizione sulla base di fasce economiche di retribuzione di posizione (basso, medio, alto).

La scheda di graduazione dei livelli di complessità e di attribuzione della fascia economica di pertinenza è allegata al presente Regolamento (allegato A).

Il punteggio conseguito dall'attività richiesta dà ragione dell'assegnazione della sola Posizione Organizzativa ovvero anche dell'Alta professionalità.

#### **Art. 5 Fasce di retribuzione di posizione ed attribuzione della retribuzione di risultato**

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 31/3/1999, la retribuzione di posizione da riconoscere agli incaricati di Posizioni organizzative va da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42, secondo la seguente graduazione per fasce:

<b>FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
1° P.O.	da 4 a 6	€ 5.164,56
2° P.O.	da 7 a 9	€ 7.000,00
3° P.O.	da 10 a 12	€ 9.000,00
4° P.O.	da 13 a 15	€ 10.000,00
5° P.O.	da 16 a 18	€ 12.911,42
6° A.P.	da 19 a 20	€ 16.000,00

Per l'attribuzione della Retribuzione di risultato si applica il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance - adottato con la Deliberazione di Giunta n. 77 del 15/3/2013 - sulla base dell'importo massimo rispettivamente attribuibile del 25% del valore della Retribuzione di risultato.

#### **Art.6 Conferimento e revoca degli incarichi per le Posizioni organizzative e le Alte professionalità**

Gli incarichi relativi alle posizioni istituite sono conferiti dal Segretario Generale, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 5 anni, rinnovabile con le stesse modalità.

Ai sensi delle norme contrattuali vigenti, ai fini del conferimento dell'incarico si tiene conto dei seguenti elementi, dei quali deve essere data specifica evidenza nell'atto di conferimento, sulla base della natura e dei programmi da realizzare:

- a) requisiti culturali posseduti;
- b) attitudini e capacità professionali riferite alle competenze maturate nella categoria D;
- c) esperienza acquisita nella categoria D connessa all'attività da svolgere definita per la posizione organizzativa o per l'alta professionalità.

Relativamente agli elementi di cui alla lettera a), i parametri di riferimento sono i seguenti:

- diploma di laurea specialistica attinente l'incarico da ricoprire;
- diploma di corso post-laurea;
- abilitazioni professionali;

formazione specialistica sulle materie inerenti la posizione da ricoprire.

Relativamente agli elementi di cui alla lettera b), il parametro di riferimento è rappresentato dai risultati emergenti dalle schede di valutazione del personale con riferimento alla media dell'ultimo triennio.

Relativamente agli elementi di cui alla lettera c), i parametri di riferimento sono i seguenti:

- anzianità nella categoria D;
- ampiezza delle tematiche gestite con riferimento a quelle inerenti la posizione.

La valenza ed il peso di ciascun elemento, anche ai fini di un'analisi comparativa, sono espressi dal Segretario generale nell'atto del conferimento, in ragione delle funzioni e delle attività da svolgere.

L'incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità può essere revocato in caso di mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

In particolare, le seguenti fattispecie possono essere fonte di modifica dell'incarico conferito:

- a) sopravvenienza di provvedimenti modificativi della complessiva struttura organizzativa o funzionale della Camera di commercio o di parte di essa, tali da incidere in maniera rilevante sull'assetto della posizione organizzativa;
- b) intervenuta modificazione o integrazione dei programmi politici e di alta amministrazione da parte degli Organi camerali, comportanti l'assegnazione o la sottrazione di obiettivi di rilevanza strategica e/o di compiti e direttive precedentemente non attribuiti o attribuiti alla posizione organizzativa;
- c) introduzione di nuove norme legislative, regolamentari o negoziali collettive, determinanti ampie e sostanziali trasformazioni dell'attività e delle funzioni affidate alla posizione organizzativa, con conseguente rilevante aumento o diminuzione delle connesse difficoltà attuative ed applicative, ed evoluzione e/o trasformazione di responsabilità gestionali interne ed esterne;
- d) innovazioni tecnologiche produttive di notevole evoluzione o trasformazione dei processi affidati alla posizione organizzativa, tale da richiedere speciale ed intenso impegno, in termini di formazione, aggiorna
- e) mento ed applicazione specialistico-professionale.

#### **Art.7 Disposizioni finali**

Il presente Regolamento sostituisce ogni precedente disposizione di disciplina dell'Istituto delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

**ALLEGATO A**

			<b>punteggio</b>
<p><b>Grado di responsabilità connesso alle funzioni previste</b></p>	<p><b>Grado di rischio</b> in relazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alla rilevanza di esposizione sul piano amministrativo, contabile, civile e penale;</li> <li>- di rilevanza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni;</li> <li>- di coinvolgimento nell'attività di studio/ricerca, ovvero di partecipazione a team di sviluppo di progetti innovativi altamente strategici per l'Ente.</li> </ul>	<p>Responsabilità elevata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- con alta esposizione delle funzioni esercitate verso la magistratura ordinaria e contabile;</li> <li>- per il grado di autonomia decisionale assegnato ed il rilevante grado di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica;</li> <li>- per il rilevante grado di coinvolgimento nei progetti di studio/ricerca, con assunzione di responsabilità dirette ed autonomia nell'aggiornamento e/o innovazione degli strumenti tecnici e delle procedure utilizzati</li> </ul>	5
		<p>Responsabilità media:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la possibile esposizione indiretta delle funzioni esercitate verso la magistratura ordinaria e contabile;</li> <li>- per l'autonomia operativa, che comporta assunzione di responsabilità nella definizione dei piani e dei programmi operativi ed applicativi, nell'ambito di obiettivi funzionali definiti;</li> <li>- per il consistente grado di coinvolgimento nei progetti di studio/ricerca, con assunzione di responsabilità nell'uso e nel mantenimento in efficienza delle procedure attuate</li> </ul>	3
		<p>Responsabilità bassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di tipo amministrativo verso l'interno, nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una procedura consolidata;</li> <li>- per il modesto grado di coinvolgimento nei progetti di studio/ricerca con assunzione di responsabilità connesse all'applicazione delle procedure</li> </ul>	1

<b>Grado di complessità delle funzioni previste</b>	<b>Complessità del processo decisionario e complessità del sistema relazionale interno/esterno:</b> rileva il grado - di complessità delle problematiche tipiche della posizione - di complessità dei rapporti interorganici ed intersoggettivi con Enti, Istituzioni, utenti, funzionari esterni/interni - di autonomia nelle decisioni di spesa - di specializzazione richiesta per l'espletamento di attività, con rilevanza esterna, particolarmente complesse - di complessità delle relazioni con altre strutture all'interno ed all'esterno dell'organizzazione (Istituzioni, Enti, Associazioni, Utenti, Funzionari esterni ed interni)	1) Elevata variabilità della normativa e/o necessità di adottare decisioni autonome e tempestive 2) Elevato grado di cognizioni specialistiche acquisite con l'esperienza professionale o connesse ad abilitazioni o specializzazioni, con costante ed ampia formazione/aggiornamento 3) Relazioni di alto livello istituzionale e/o con il livello politico dell'Ente 4) Alto grado di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica nelle decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio e ricerca 5) Relazioni frequenti e costanti con le strutture interne	5
		1) Media variabilità normativa e complessità gestionale 2) Rilevante livello di preparazione correlato all'esperienza professionale e/o a diplomi di laurea, con costante formazione/aggiornamento 3) Relazioni complesse (utenza complessa sotto il profilo sociale o economico, tecnici e professionisti esterni) 4) Rilevante livello di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica nelle decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio e ricerca 5) Relazioni frequenti e costanti con strutture interne	3
		1) Limitata discrezionalità ed autonomia gestionale 2) Relazioni diversificate (studenti, utenti, operatori esterni o figure professionali interne alla struttura) 3) Modesto livello di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica nelle decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio e ricerca 4) Limitata integrazione con altre strutture interne	1
	<b>Autonomia gestionale:</b> rileva il livello di autonomia richiesto dalla posizione (attivazione autonoma su input generici), ovvero il livello di discrezionalità amministrativa o tecnica nell'ambito dell'attività assegnata	1) Elaborazione, realizzazione o coordinamento di piani strategici, ovvero di progetti altamente innovativi con uso di nuove tecnologie 2) Svolgimento di atti e procedure non ripetitive che richiedono spirito innovativo o attività diverse ed indipendenti, oltretutto il continuo aggiornamento formativo 3) Elevato grado di coordinamento del lavoro di equipe	5
		1) Coordinamento di piani strategici 2) Svolgimento di attività standardizzate nella procedura, ma a contenuto non prefissato, che richiede competenze specialistiche sufficienti a consentire la proficua soluzione delle problematiche affrontate e buona dose di flessibilità e adattamento	3
		1) Supervisione di procedure prevalentemente standardizzate in un quadro di riferimento che richiede interpretazione 2) Attività di studio/ricerca su argomenti prefissati da arricchire di ulteriori contenuti, ovvero con l'analisi comparativa	1

<b>Collocazione nella struttura</b>	<b>Rilevanza strategica:</b> peso della posizione organizzativa rispetto agli obiettivi generali definiti dagli Organi di direzione politica	Elevata	5
		Apprezzabile	3
		Ordinaria	1