



**Comune di
MARTINA FRANCA**

**REGOLAMENTO
DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELL' ALTA
PROFESSIONALITA'**

Approvato con la Deliberazione della G.C. n. del

DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELL'ALTA PROFESSIONALITA'

INDICE

- Art. 1 - La finalità
- Art. 2 – Istituzioni delle posizioni
- Art. 3 - Le competenze
- Art. 4 – Modalità per l'individuazione dell'area delle posizioni organizzative.
- Art. 5 – Trattamento economico accessorio
- Art. 6 - Istituzione delle Alte Professionalità
- Art. 7 – Modalità per il Conferimento e Revoca degli incarichi.
- Art. 8 –Requisiti per il conferimento dell' incarico di posizione Organizzativa.
- Art. 9 – Criteri per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.
- Art. 10 – Requisiti e Criteri per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità
- Art. 11 –Criteri per la graduazione delle posizioni.
- Art. 12 –Valutazione dei Risultati.
- Art. 13 – La sostituzione in caso di assenza.
- Art. 14 –Entrata in vigore.

Art. 1 - LA FINALITA'

IL Comune di Martina Franca ha istituito, ai sensi dell'art.41 del vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi (approvato con la Deliberazione del Commissario Straordinario n.9 del 12.01.2012) l'area delle Posizioni Organizzative e dell'Alta Professionalità.

Con il presente regolamento l'Amministrazione intende definire la disciplina dell'Istituto delle Posizioni Organizzative secondo le linee individuate dal CCNL del personale non dirigente, attenendosi ai principi generali riportati da tali contratti (artt.8 e seguenti CCNL 31.3.1999, art.7 comma 2, lettera c) CCNL 1° aprile 1999) e delle "Alte Professionalità" (art.10 del CCNL del 22.1.2004), definendo le procedure per la individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e dell'alta professionalità.

L'Istituto delle Posizioni Organizzative è strumento di valorizzazione del ruolo e della professionalità dell'intera categoria D, senza alcuna distinzione riconducibile ai differenti livelli economici in cui essa si articola, e la relativa disciplina si ispira a principi di selettività e trasparenza.

Con la regolamentazione delle Posizioni Organizzative l'Amministrazione riconosce l'importanza strategica della categoria D nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente e del funzionamento delle proprie strutture. L'Amministrazione assume come linea di tendenza la valorizzazione crescente dei livelli di responsabilità immediatamente successivi a quelli della dirigenza e del ruolo di tutto il personale della Categoria D.

Art. 2 - ISTITUZIONE DELLE AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

La competenza ad istituire le aree di posizione organizzativa è della Giunta Comunale in base ad alcuni dei sotto indicati criteri secondo le proposte dei Dirigenti per i settori, i servizi e gli Uffici di competenza per un massimo di due posizioni a Direzione:

- necessità di creare all'interno di una struttura organizzativa apicale dell'Ente una struttura organizzativa di secondo livello che richieda una direzione specifica per la particolare complessità e specificità delle competenze assegnate;
- necessità di creare all'interno di una struttura organizzativa apicale che al proprio interno raggruppi molte competenze, anche piuttosto variegate tra loro, pur inerendo la stessa area di intervento, una struttura di secondo livello organizzativo che permetta al dirigente preposto al settore di coordinare l'attività senza dovere intervenire nello specifico in prima persona;
- necessità di creare un'unità di secondo livello che compia in quel dato campo tutte le attività istruttorie di procedure complesse, anche a notevole rilevanza esterna, che permettano al dirigente di sottoscrivere gli atti finali, senza doversi interessare direttamente degli stessi atti;
- necessità di inserire nella struttura settoriale figure di elevata professionalità individuale che possano garantire un supporto di conoscenze al dirigente competente che tenderà ad essere sempre meno specialista del ramo e sempre più manager, le stesse potranno anche coprire funzioni di coordinamento di simili professionalità di livello inferiore od avere capacità di autonoma ed originale elaborazione di progetti complessi od innovativi o caratterizzarsi per l'alta specializzazione necessaria all'espletamento dell'incarico;
- necessità di creare all'interno dei settori posizioni qualificate per l'esercizio di attività di studio e di ricerca o di vigilanza e controllo.

I Dirigenti, ai sensi dell'art. 9 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 31.03.1999, conferiscono con determinazione dirigenziale l'incarico di Responsabile di posizione organizzativa ad un dipendente inquadrato nella categoria D dell'ordinamento professionale individuato, sulla base di

quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento, tra quelli assegnati alle Unità Organizzative o ai Servizi presso i quali sono state istituite le aree di posizione organizzativa.

ART. 3 – LE COMPETENZE

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

- 1) Assegnare ai titolari delle stesse una piena responsabilità nella gestione delle problematiche operative della struttura/progetto;
- 2) Supportare l'azione del Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
- 3) Favorire il coinvolgimento e lo sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori.

Ai titolari di posizione organizzativa, sono attribuiti specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Ente. Il dirigente delega - ai titolari di posizione organizzativa – attività sulla base della presente Disciplina.

Sono di competenza dell'incaricato di posizione organizzativa le seguenti responsabilità, coerentemente alla tipologia di posizione organizzativa ricoperta:

- a) la responsabilità istruttoria e/o finale dei procedimenti amministrativi;
- b) l'adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- c) la proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del dirigente.

Potranno essere delegate dal dirigente, nel rispetto dell'ordinamento professionale, altre attività, tra le quali:

- a) partecipazione, in qualità di componente, alle commissioni di gara o concorso;
- b) partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali, anche in qualità di responsabile;
- c) firma dei provvedimenti di liquidazione.

Rimangono di competenza esclusiva del dirigente, con possibilità di delega in caso di assenza nel rispetto di quanto indicato nell'art.17 del Dlgs 165/2001,:

- a) la proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
- b) firma delle determinazioni;
- c) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio;
- d) la richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci nonché del piano esecutivo di gestione;
- e) firma dei contratti.
- f) l'adozione di provvedimenti disciplinari e le segnalazioni in materia all'ufficio competente, fatto salvo il rimprovero verbale;
- g) la valutazione del personale;
- h) la responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dalle Posizioni Organizzative;
- i) l'assegnazione della responsabilità di procedimento;
- l) esercita - in materia di conclusione dei procedimenti amministrativi - i poteri sostitutivi in caso di inerzia della Posizione Organizzativa responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della Legge n.241/90.

ART. 4 – MODALITA' PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle P.O. è demandata alla contrattazione decentrata, come da CCNL vigente, in accordo con le disposizioni previste nel capo IV del D. Lgs. 150/2009 e sarà ripartita in base alle P.O. istituite.

Le risorse previste per il finanziamento delle A.P. sono quelle espressamente destinate a tal fine, ai sensi dell'art. 32 c. 7 del CCNL del 22.01.2004.

Sulla base dell'incarico conferitogli e dei programmi del DUP (Documento unico di Programmazione), ciascun dirigente, tenuto conto della complessità e strategicità dei programmi in essa indicati e che lo coinvolgono, oltre che dell'attività ordinaria di competenza del proprio Settore, in ossequio alle competenze datoriali rese ancora più incisive dal D.Lgs. 150 del 2009, affida l'incarico di Posizione Organizzativa Interna al Settore, al fine di conseguire gli obiettivi previsti nel PEG, ponendo in essere le attività intermedie ad essi finalizzate.

Ogni anno, in occasione della predisposizione dell'aggiornamento del DUP e della formazione del PEG, oppure nell'evenienza di progetti di particolare rilievo e complessità, la cui necessità si evidenzia nel corso dell'anno, i Dirigenti, ravvisata l'esigenza di confermare o variare l'organizzazione formulata, trasmettono una relazione all'organismo di valutazione che, espresso parere sulle singole richieste, trasmette alla Giunta una relazione con la quale indica la necessità di modificare l'organizzazione. La Giunta provvede, sulla base delle disposizioni di legge e di CCNL vigenti, agli adempimenti necessari di propria competenza.

Il Dirigente, congiuntamente all'assegnazione degli obiettivi, comunica gli indicatori di Performance sulla base dei quali sarà effettuata 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 delle performance dell'anno di riferimento.

ART.5 – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse del fondo costituito all'interno dei finanziamenti destinati alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in relazione alle decisioni assunte dalle delegazioni trattanti nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente.

Per gli incarichi di posizione di direzione di unità organizzativa, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.164,57 ad un massimo di euro 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dalla presente disciplina, in rapporto alle tipologie di posizioni organizzative.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Per gli incarichi di posizione di alta professionalità, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità; 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 è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

ART.6 – ISTITUZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

La competenza ad individuare le posizioni di Alta Professionalità è della Giunta Municipale.

Il Sindaco, previa eventuale fase istruttoria di comparazione da parte del Segretario Generale, conferisce l'incarico di "Alta Professionalità" ad un dipendente inquadrato nella categoria D dell'ordinamento professionale individuato, sulla base di quanto previsto dall'art. 10 del presente Regolamento.

Le posizioni di Alta Professionalità si caratterizzano per la mancanza di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, per la prevalenza data ai contenuti di carattere professionale, personale ed individuale.

Gli incarichi suddetti sono soggetti a esplicita verifica annuale a seguito di approvazione del Piano delle Performance.

Art. 7-MODALITA' PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI.

Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti ai soggetti indicati all'art. 8 secondo i criteri previsti al medesimo articolo del presente Regolamento.

Gli incarichi possono essere rinnovati esclusivamente con le medesime formalità previste dal presente articolo.

Durante il periodo di incarico, il Dirigente, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di Posizione Organizzativa può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Il Sindaco, in seguito a specifico accertamento effettuato dal Segretario Generale, può revocare l'incarico affidato di Alta Professionalità, con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Gli Incarichi di Posizione Organizzativa possono essere altresì revocati dal Dirigente responsabile e quelli di Alta Professionalità dal Sindaco, anticipatamente rispetto alla loro scadenza, per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa, in caso di venir meno ai requisiti previsti dall'art.8.

Inoltre gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa o di alta professionalità possono essere revocati, così come prevede l'art.45 del vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi con determinazione/Decreto motivata del Dirigente di settore o dal Sindaco in riferimento alle diverse competenze sopra indicate, per le seguenti motivazioni:

- a) per inosservanza delle direttive impartite dal dirigente per gli incarichi di posizioni organizzative e per l'Alta Professionalità dal Sindaco;
- b) in seguito a valutazione negativa dei risultati dell'attività del funzionario interessato, come indicato nel sistema di valutazione;
- c) per sopravvenuti motivi di incompatibilità ovvero di incapacità sopravvenuta all'esercizio delle funzioni;
- b) in seguito a comportamenti lesivi per l'immagine dell'Ente o contrastanti con la missione ed il ruolo assegnati;
- c) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze della valutazione operata dall'OIV;
- d) per sopravvenuti motivi ed elementi, di fatto o di diritto, che giustifichino la cessazione del rapporto per atto unilaterale, secondo la vigente normativa in materia.

Il Sindaco tramite istruttoria del Segretario Generale per l'alta professionalità ed il Dirigente per la posizione organizzativa, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di suo fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

Art. 8-REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

L'incarico di posizione organizzativa è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato in categoria D, impiegato a tempo pieno al momento del conferimento dell'eventuale incarico, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) permanenza lavorativa nella categoria D da almeno 5 anni, maturata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con inquadramento contrattuale in categoria D, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa e in possesso di comprovata capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- b) valutazione positiva conseguita dal dipendente nell'anno precedente a quello di assegnazione.

Art. 9.-CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

Gli incarichi sono attribuiti dal dirigente sulla base dei seguenti criteri:

- Requisiti culturali e professionali posseduti, attinenti all'incarico da espletare;
- Attitudini e capacità professionale;
- Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare.

Costituiscono titoli di merito preferenziali:

- Possesso di un titolo di formazione post universitaria: specializzazione post laurea, master, dottorati di ricerca, possesso di abilitazione professionali;
- possesso di un titolo di formazione universitaria;
- valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutive.

L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria, nella quale i dirigenti preposti ai Settori esaminano i curricula vitae dei dipendenti inquadrati nella categoria D del proprio Settore, conservati presso l'Ufficio Personale. I curricula vengono valutati dal dirigente competente per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, sulla base dei criteri indicati nel presente regolamento. L'atto motivato di conferimento di Posizione Organizzativa è soggetto a pubblicazione.

La durata, così come previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, del conferimento delle funzioni delle Posizioni Organizzative non può essere inferiore a tre anni e non superiore a cinque, in relazione al tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e/o alla loro natura e/o alla complessità del servizio da espletare. Il dirigente di settore ed il funzionario incaricato stipulano apposito contratto in forma scritta. Al conferimento degli incarichi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

L'Organismo indipendente di valutazione valuta annualmente i risultati delle attività svolte dal funzionario incaricato.

Art.10.-REQUISITI E CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITA'.

Le funzioni di alta professionalità vengono assegnate dal Sindaco con incarico individuale a termine, per valorizzare personale specialistico portatore di competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro e processi di formazione e/o specializzazione, desumibili dai requisiti professionali posseduti, dal fascicolo professionale e dai risultati conseguiti in precedenza a seguito della valutazione annuale.

Le funzioni di alta professionalità possono essere assegnate al personale in servizio con contratto a tempo indeterminato che possiede i seguenti requisiti minimi:

- a) permanenza nella categoria "D" da almeno cinque anni;
- b) possesso di diploma di laurea del vecchio ordinamento ovvero diploma di laurea specialistica o magistrale del nuovo ordinamento;

c) possesso dei requisiti culturali, delle attitudini, della capacità ed esperienza professionali necessari per l'espletamento dell'incarico;

d) valutazione positiva conseguita dal dipendente nell'anno precedente a quello dell'assegnazione.

Costituiscono titoli di merito preferenziali, purché connessi alle funzioni, nell'ordine:

a) il possesso di un titolo di formazione post universitaria: specializzazioni post laurea, master, dottorati di ricerca; il possesso di abilitazioni professionali; l'iscrizione in albi professionali;

b) il possesso di un ulteriore titolo di formazione universitaria;

c) la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi.

Il provvedimento di conferimento deve prevedere ai sensi dell'art. 10 – comma 2 – del CCNL 22.01.2004 compiti specialisti portatori di competenze elevate ed innovative, 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 professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizione ad albi professionali:

a) obiettivi assegnati al funzionario;

b) la capacità di rappresentanza dell'Ente all'esterno;

c) le particolari responsabilità ed attività di ricerca, formazione, analisi e di valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

La durata, così come previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, del conferimento delle funzioni di alta professionalità non può essere inferiore a 3 anni e non superiore a cinque, in relazione al tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e/o alla loro natura e/o alla complessità delle funzioni da espletare. Il dirigente di settore ed il funzionario incaricato stipulano apposito contratto in forma scritta. Al conferimento degli incarichi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

L'Organismo indipendente di valutazione valuta annualmente i risultati delle attività svolte dal funzionario incaricato.

L'incarico di alta professionalità deve avere il requisito di autonomia, anche sotto il profilo gerarchico, rispetto agli incarichi di direzione di struttura ciò comporta che le stesse debbano sempre connotarsi per l'autonomia delle attività svolte e per l'assunzione diretta ed immediata, da parte dei titolari delle stesse e di un'elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Art. 11.- GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata dall'OIV con il metodo della comparazione dei fattori, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

A. POSIZIONI ORGANIZZATIVA

i. Complessità Organizzativa (tipologia, articolazione ed autonomia dei processi) p.ti da 10 a 30

- Grado di disomogeneità dell'attività controllata,
- processi ricorrenti nel tempo con le stesse caratteristiche e gestiti in modo autonomo e con la corresponsabilità degli altri
- Relazioni con gli altri settori dell'Ente
- Grado di responsabilità verso l'esterno
- Relazione con gli Organi Politici dell'Ente
- Livello di coordinamento

ii. Competenze e Risorse p.ti da 10 a 30

- Variabilità del sistema normativo di riferimento
- Complessità e strategicità dei progetti di PEG assegnati
- Complessità dell'attività ordinaria

- Variabilità e complessità dei procedimenti istruttori
- Gestione del personale in relazione alla disomogeneità delle attività svolte e delle figure

iii. Professionalità e Formazione p.ti da 5 a 15

- aggiornamento ed evoluzione disciplina
- molteplicità delle discipline trattate
- di base e aggiornamento ulteriore

iv. Responsabilità p.ti da 10 a 25

- livello d'intervento nella realizzazione degli obiettivi dell'attività della struttura
- tipologia ed articolazione contabile,
- impatto sull'utenza;
- Capacità propositiva e di adattamento rispetto all'innovazioni dei processi.

B. ALTA PROFESSIONALITA'

i. Complessività p.ti da 10 a 40

- grado di innovatività dei risultati prodotti,
- complessità dei problemi,
- variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo),
- complessità interfunzionale,
- grado di autonomia,

ii. Intensità relazioni p.ti da 10 a 25

- intensità relazioni interne con gli altri servizi
- intensità relazioni con soggetti istituzionali ed esterni

iii. Competenza professionale p.ti da 10 max 20

- specializzazione richiesta
- frequenza aggiornamento

iv. Strategicità p.ti da 5 a 15

- Interpolazione in progetti strategici dell'Ente
- Strategia della posizione

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE P.O.		
FASCIA	PUNTEGGIO	Euro
1	Fino a 45	5.164,57
2	46-70	7.500,00
3	71-90	9.500,00
4	91-100	12.911,42

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE A.P.		
FASCIA	PUNTEGGIO	Euro
1	Fino a 45	5.164,57
2	46-70	8.500,00
3	71-90	12.000,00
4	91-100	16.000,00

Art. 12.- VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Entro trenta giorni dal termine dell'anno, il titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti, con riferimento agli indicatori individuati nel Piano delle Performance. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati

raggiunti; la relazione così composta è inviata all'Organismo di Valutazione per la validazione dei risultati e per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La valutazione del risultato dell'Alta Professionalità è effettuata dall'OIV.

La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di quattro distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile:

- a) raggiungimento degli obiettivi assegnati
- b) capacità di gestire con autonomia
- c) capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità
- d) capacità di creare un clima collaborativo.

La titolarità della valutazione della Posizione Organizzativa spetta ai dirigenti che hanno assegnato l'incarico al dipendente mentre per l'Alta professionalità spetta all'OIV.

Gli strumenti relativi alla graduazione dei risultati conseguiti, in riferimento agli obiettivi assegnati, sono definiti nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi del D.lgs. 150/2009. L'importo della retribuzione di risultato varia secondo i parametri indicati all'art.5 del presente regolamento.

Art. 13.- SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore al 10 giorni - ad esclusione del periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità - il titolare della P.O. può essere sostituito con altro dipendente di categoria D. con atto del dirigente del Settore e con le medesime modalità dell'art. 9.

Per il periodo della sua sostituzione, al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione, ad eccezione dei casi di assenza per ferie o astensione obbligatoria per maternità.

L'importo di tale compenso viene corrisposto nella medesima misura al sostituto, se il sostituto è già titolare di P.O. e la retribuzione di posizione non è stabilita nella misura massima, quest'ultima può essere portata alla misura massima in godimento, se l'indennità di posizione è già nella misura massima, lo stesso non ha diritto all'incremento di tale indennità, ma viene incrementata l'indennità di risultato nella misura spettante al sostituto.

Art.14 - Entrata in vigore.

Il presente Regolamento entrerà in vigore dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio del provvedimento di adozione e sono disapplicate tutte le disposizioni precedenti con esso in contrasto. Il presente regolamento sostituisce ogni altro Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative ed alta professionalità del personale dipendente approvato da questo Ente.