



Oggetto: Richiesta indicazioni per riorganizzazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

SEGRETERIA GENERALE

Cod. Fisc. 00253750087

Sanremo, 25 Novembre 2015

Ai Dirigenti

E, p.c.

Ai componenti della Giunta Comunale

Alle RSU

Alle OOSS Provinciali

Al fine di procedere alla riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative, si illustrano di seguito le norme e i principali orientamenti Aran, in modo da chiarire, rispetto a prassi del passato, il ruolo strategico delle posizioni organizzative nell'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione, la loro valorizzazione in termini di gestione di gruppi di lavoro, con adeguata responsabilità di prodotto e di risultato, la loro differenza con le figure dei responsabili di procedimento, e l'impossibilità che esistano posizioni organizzative senza risorse umane assegnate, fatto salvo il caso diverso delle alte professionalità.

Alle luce delle norme e orientamenti vigenti, si chiede ai dirigenti di formulare indicazioni in merito, entro il termine di 10 giorni dal ricevimento della presente.

La riorganizzazione verrà adottata dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale, tenuto conto delle indicazioni dei Dirigenti, secondo quanto previsto dall'articolo 3 del vigente regolamento sulle posizioni organizzative.

La riorganizzazione consiste in particolare nella creazione di snodi organizzativi strategici e complessi per l'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze gestionali imposte dalle norme vigenti.

Da un punto di vista visivo la riorganizzazione è la creazione di sedie vuote, aventi un ruolo e un peso organizzativo a prescindere dal loro titolare, che verrà scelto successivamente.

Dopo la riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative, si procederà alla loro pesatura, a cura del Nucleo di Valutazione, secondo il sistema vigente adottato con delibera di Giunta Comunale n. 114 del 29.03.2012, avendo cura di pesare, appunto la sedia vuota, a prescindere dal suo titolare.

Da un punto di vista operativo la riorganizzazione non determina una decadenza immediata degli attuali titolari delle posizioni organizzative, ma l'attivazione di una procedura selettiva per la scelta dei nuovi titolari delle posizioni organizzative e alte professionalità, con procedure selettiva, ai sensi dell'articolo 4 comma 4 del vigente regolamento.

Gli interessati pertanto concorreranno a posizioni organizzative già pesate, e quindi con una indennità di posizione commisurata alle responsabilità connesse al ruolo da ricoprire, e non *ad personam*.

Norme e orientamenti

- gli articoli 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999, prevedono l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative, cioè di unità organizzative interne all'ente, caratterizzate da particolare complessità, e caratterizzate da elevato grado di **autonomia gestionale e organizzativa**, prevedendo l'attribuzione della "**direzione**" delle suddette unità organizzative complesse a personale di categoria D, la cui posizione di lavoro richiede "assunzione **diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**";
- al contempo le lettere b e c dell'articolo 8, nonché l'articolo 10 del CCNL del 22.1.2004 prevedono la possibile istituzione delle "alte professionalità";
- le alte professionalità non determinano la direzione di unità organizzative complesse, ma si caratterizzano per:
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
- per il conferimento degli incarichi di alta professionalità, l'articolo 10 del CCNL del 22.1.2004 individua i seguenti criteri di conferimento degli incarichi:
 - Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: 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, da individuare da parte dei singoli enti, 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.

Differenza tra posizioni organizzative e alte professionalità

Richiamato il parere Aran RAL_1371 circa le differenze tra posizioni organizzative e alte professionalità di seguito riassunte:

- come nel regime del CCNL del 31.3.1999, gli incarichi di posizione organizzativa ai sensi della lett. a) dell'art. 8 del CCNL 31.3.1999 (di direzione di struttura), erano e restano **diversi e autonomi** rispetto agli incarichi delle lett. b) e c) del medesimo articolo.
- Conseguentemente al personale già titolare di un incarico ai sensi dell'art. 8 lett. a) non possono essere attribuiti in via ordinaria anche, e contemporaneamente, incarichi di alta professionalità, che, come è noto, si collocano proprio all'interno della generale disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c);
- quindi, gli incarichi delle lettere a), b) e c) e quelli di alta professionalità sono **alternativi** tra di loro e non possono essere cumulati sullo stesso soggetto (con due retribuzioni di posizione) né possono essere "fusi" o sovrapposti tra di loro, con l'attribuzione al titolare del più elevato importo della retribuzione di posizione riconosciuto esclusivamente per le alte professionalità in senso stretto; 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 e personale;
- il conferimento degli incarichi di alta professionalità avviene nel rispetto dei criteri preventivamente definiti dall'ente, in stretta coerenza con gli specifici requisiti oggettivi e soggettivi che caratterizzano, in base alla disciplina contrattuale, le suddette posizioni di alta professionalità;

Differenza tra responsabile di posizione organizzativa e responsabile di procedimento

Ricordato che la figura del responsabile di posizione organizzativa non coincide con quella di responsabile di procedimento, come disciplinato dalla legge n. 241/1990.

Rilevato altresì che ai sensi delle declaratorie professionali allegata al ccnl del 31.3.1999 tutti i dipendenti di categoria C e di categoria D possono essere individuati come responsabili di procedimento in quanto incaricati di funzioni istruttorie dei procedimenti amministrativi, senza che ciò comporti l'erogazione di alcun tipo di salario accessorio aggiuntivo, fatto salvo quanto previsto dalle speciali

norme in materia di progettazione di opere pubbliche, laddove si riserva al responsabile unico del procedimento una quota del compenso per progettazione interna di cui all'articolo 90 del decreto legislativo n. 163/2006.

Richiamati in proposito gli orientamenti aran circa l'impossibilità di riconoscere l'indennità per specifiche responsabilità correlandola alla mera responsabilità di procedimento semplice.

RAL_1783_ RAL_1741_ RAL_1564 “..Quello che è certo è che il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo “spessore”, con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300 (art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004). Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. **Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta..”**

Possibilità di rendere il parere di regolarità tecnica e amministrativa ai sensi dell'articolo 49 tuel

Richiamato altresì l'art. 49 del tuel che attribuisce la competenza all'espressione del parere di regolarità tecnica al responsabile del servizio competente e tenuto conto che stante la natura di tale parere, espressione della potestà consultiva di organi tecnici dell'amministrazione, non è di stretta pertinenza né del dirigente né del responsabile di posizione organizzativa, ma è strettamente legato ad una competenza tecnica che possa aiutare l'organo di amministrazione attiva ad assumere le proprie decisioni.

Presupposti per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative

Rilevato che l'articolo 9 del CCNL subordina l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative ad alcuni presupposti di razionalizzazione organizzativa e precisamente:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

Considerato che in questo Ente l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative è avvenuta a suo tempo con provvedimenti della G.C. n. 432/2000 e 732/2000 e che in tale sede è stata accertata la sussistenza dei presupposti applicativi;

I criteri generali adottati dall'Ente e il conferimento della titolarità da parte dei dirigenti

- l'articolo 9 del CCNL del 31.3.1999, individua nei dirigenti i soggetti competenti al conferimento degli incarichi sopra detti, ma sulla base di criteri generali predeterminati da parte degli enti.
- l'articolo 10 del CCNL
- del 22.1.2004 prevede che per il conferimento degli incarichi di "alta professionalità" gli enti adottino atti di organizzazione di diritto comune, nel rispetto delle relazioni sindacali (informazione) vigenti:
 - a) per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di "alta professionalità" e per il relativo affidamento;
 - b) per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;
 - c) per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.

Specificazione dei criteri generali per una corretta istituzione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità. PROPOSTA

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'unità organizzativa complessa:

la complessità deriva

- a) dal numero di risorse umane assegnate alla posizione organizzativa. Il numero minimo di risorse umane assegnate deve tenere conto di un'equilibrata distribuzione delle risorse umane tra i vari funzionari, in modo da consentire agli stessi le possibilità di controllo e gestione degli stessi, ma anche in modo da aversi una posizione complessa che giustifichi l'erogazione del salario aggiuntivo previsto come indennità di posizione. **NON SONO AMMISSIBILI POSIZIONI ORGANIZZATIVE SENZA PERSONALE ASSEGNATO**
- b) dalle risorse finanziarie assegnate, che devono richiedere una responsabilità di gestione di entrata o di spesa, con adeguata autonomia e responsabilità di risultato. Per aversi posizione organizzativa deve essere assegnato un importo minimo proporzionato alle somme complessivamente gestite dall'Ente.

NON SONO AMMISSIBILI POSIZIONI ORGANIZZATIVE SENZA RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATE

I due requisiti devono sussistere congiuntamente per aversi unità organizzativa complessa.

L'unità organizzativa complessa, se di line, coincide con l'unità organizzativa responsabile dei procedimenti amministrativi di cui all'articolo 4 della legge n. 241/1990.

La direzione dell'unità organizzativa

La posizione deve comportare l'esercizio di poteri di organizzazione delle risorse umane e di gestione delle stesse, e orientamento al risultato. Esemplicativamente la direzione comporta la gestione e il controllo dell'orario di lavoro, dei turni, della reperibilità, del lavoro straordinario secondo le direttive del dirigente e dell'Ente.

L'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato

La posizione comporta autonomia, nell'ambito delle direttive generali del dirigente, nella gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, con poteri di firma in qualità di responsabile di procedimento di procedure di gara, e di direttore dell'esecuzione dei contratti pubblici.

ALTE PROFESSIONALITA'

Attività con contenuti di alta professionalità

Uffici che comportano lo svolgimento di attività professionali complesse, per le quali è richiesto il possesso di adeguati titoli di studio quali lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti e/o l'iscrizione ad albi professionali, quali l'albo degli avvocati, degli ingegneri, degli architetti, dei geologi

Attività di staff e/o studio e/o ricerca

Uffici di staff di supporto alla programmazione strategica, che presuppongono attività di ricerca, di analisi e valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente. Esemplicativamente uffici di controllo strategico e di gestione o statistici.

Espressione dei pareri di regolarità tecnica e amministrativa

I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità se dotati di specifiche competenze tecniche sono tenuti a formulare il parere di regolarità tecnica e amministrativa sulle proposte di deliberazione sottoposte agli organi collegiali.

Delega di funzioni dirigenziali

Nei limiti previsti dalla legislazione vigente, e per un miglioramento dell'efficacia, efficienza e celerità dei procedimenti amministrativi, ai titolari di posizione organizzativa possono essere delegate funzioni dirigenziali in tutti i casi di assenza, impedimento, conflitto d'interesse, o per altre esigenze organizzative debitamente motivate.

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede ai dirigenti di formulare le loro indicazioni circa la riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative, che viene ipotizzata nell'allegato a) redatto alla luce delle seguenti considerazioni:

- coordinamento dei procedimenti coinvolti nel suap
- coordinamento dei procedimenti coinvolti nel sue
- eliminazione uffici monocratici
- accorpamento di uffici con competenze trasversali, in modo da semplificare i passaggi interni e la gestione dei processi
- valorizzazione delle funzioni di controllo interno
- adeguato contingente di personale nelle aree a rischio in modo da consentire rotazione degli incarichi delicati (sopralluoghi per abusi edilizi, controlli commerciali, controlli su demanio etc..)

Il Segretario Generale Dirigente del Settore Personale

Dott.ssa Concetta ORLANDO

(documento firmato digitalmente)