



COMUNE DI ESPORLATU
C.A.P. 07010 -Provincia di Sassari- C.F. 81000590901

Ufficio di segreteria

**REGOLAMENTO RECANTE I CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. **28** del **16/05/2019**

ART.1 ISTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 e ss. del CCNL 21 maggio 2018, le posizioni organizzative sono istituite con deliberazione della Giunta Comunale, sentito il Segretario Comunale, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

La Giunta Comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Nell'ambito della struttura dell'ente sono istituite posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 per:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Settore), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.

b) 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 posizione di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

ART.2 IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'articolo precedente sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, e tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000.

In deroga alle disposizioni precedenti e nel caso in cui l'ente sia privo di posizioni di categoria D, oppure nei casi in cui pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di P.O. per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile in via eccezionale e temporanea conferire l'incarico a personale di Cat. C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente di categoria C e non possono essere né prorogati né rinnovati né al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente di categoria D del profilo di cui l'ente è sprovvisto.

Vengono individuati quali requisiti minimi richiesti per l'accesso alle posizioni organizzative, quelli prescritti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, salvo ulteriori caratteristiche della struttura presso la quale è

istituita la posizione organizzativa. I dipendenti destinatari degli incarichi di alta professionalità (art. 13 lett. b) del CCNL 21.05.2018) devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno due anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
- b) requisiti culturali posseduti, correlati a titoli accademici relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
- c) attitudini e capacità di gestione dei collaboratori, in relazione ai programmi da realizzare;
- d) esperienza acquisita e competenza tecnica, in relazione ai programmi da realizzare.

Ai fini dell'affidamento dell'incarico, in caso di presenza all'interno dell'Ente di più soggetti potenzialmente in possesso dei requisiti, l'Ente pubblica un avviso interno nel quale saranno indicati eventuali specifici requisiti professionali – in termini di titolo di studio o di esperienza acquisita - richiesti ai candidati in ragione della particolare posizione organizzativa da nominare. Il personale potrà manifestare il proprio interesse alla nomina presentando specifica domanda e allegando la documentazione attestante il possesso dei titoli/esperienza richiesta.

Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) si tiene conto dei curricula e si verifica l'assenza di eventuali valutazioni negative nei tre anni precedenti, in coerenza con i livelli minimi indicati nel sistema di valutazione del risultato, e di sanzioni disciplinari.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dal sindaco con decreto sindacale motivato in relazione ai criteri che hanno portato al conferimento. Per la valutazione il sindaco si avvale della collaborazione del segretario comunale.

L'atto di conferimento dell'incarico deve indicare l'oggetto, la durata – che non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre anni, gli obiettivi generali da conseguire - che saranno specificati annualmente nel PEG/PDO, ed il trattamento economico spettante.

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati dal sindaco. La mancata conferma alla scadenza dell'incarico non costituisce una revoca ma non determina in capo alla posizione organizzativa un diritto alla proroga e/o al rinnovo di tali incarichi.

ART. 3 LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

1. adozione, da parte della Giunta, di modifica alla struttura organizzativa tale da comportare l'accorpamento o la soppressione di uno o più Settori;
2. valutazione negativa dell'attività svolta: la valutazione è negativa quando è inferiore ai livelli minimi indicati nel sistema di valutazione del risultato ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa;
3. mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati: tale ipotesi ricorre nei casi di valutazione negativa (di cui al punto 2) determinata dal mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PEG/PDO, una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa;
4. inosservanza ingiustificata delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento, fatte salve le ipotesi in cui la direttiva sia palesemente illegittima;
5. responsabilità disciplinari, amministrative o penali di particolare gravità tali da comportare gravi disfunzioni organizzative o ledere il buon andamento dell'azione amministrativa.

Nelle more dell'adozione del provvedimento di revoca, limitatamente alla fattispecie di cui al punto 5 del presente articolo, l'incarico può essere sospeso in via cautelare.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

ART.4 LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, del CCNL l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

In caso di attribuzione di incarichi ad interim ad un soggetto già titolare di posizione organizzativa, al dipendente verrà riconosciuto un importo fino al 25% dell'indennità di posizione corrispondente. La misura percentuale dell'incremento è rapportata al tempo in cui l'interim è effettivamente ricoperto e si applica nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'Ente. Tale importo verrà corrisposto a titolo di indennità di risultato, a seguito della valutazione dell'effettivo conseguimento dei risultati.

Inoltre, in caso di dipendente titolare di PO a tempo parziale al quale venga conferito ulteriore incarico di posizione organizzativa presso altro Ente o in Convenzione, viene corrisposta una maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione annua percepita. Tale importo dovrà essere riproporzionato, per ciascun Ente, in base alla prestazione lavorativa parziale effettivamente resa.

La giunta comunale determina annualmente l'ammontare complessivo destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato tenendo conto dei limiti minimi e massimi determinati dai contratti nazionali vigenti e provvede a determinare una remunerazione degli eventuali incarichi conferiti ad interim.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente, in cui sono contenuti i fattori valutativi e la metodologia applicata dall'Ente.

La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato .

Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

ART. 5 LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione della *posizione* mira a definire il grado di *complessità* insito nelle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dai livelli di prestazione effettivamente conseguiti dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione, quindi, viene effettuata su parametri di carattere *oggettivo* e commisurata ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto e pertanto slegati dalla *soggettività* del dipendente incaricato di ricoprire la posizione organizzativa.

L'Amministrazione per effettuare la pesatura, tiene conto della complessità nonché rilevanza delle Responsabilità amministrative e gestionali, secondo i criteri e la metodologia dettagliata nell'**allegato A** al presente Regolamento.

La pesatura delle posizioni è stabilita dal Sindaco, che per la valutazione di avvale della collaborazione del segretario comunale.

La ponderazione delle posizioni avviene, in prima applicazione, in occasione dell'assegnazione o del rinnovo di un incarico di posizione organizzativa; successivamente, tale ponderazione è rivista ogni qual volta intervenga una variazione organizzativa che modifichi le funzioni assegnate alla posizione al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva.

Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associato a ciascun ruolo organizzativo, tenuto conto del massimo punteggio pari a 100, si identificano le seguenti fasce di punteggio:

Fascia di punteggio	Importo retribuzione di posizione – dipendente categoria D	Importo retribuzione di posizione – dipendente categoria C
Fino a 50 punti	€ 5.000,00	€ 3.000,00
Da 51 a 64 punti	€ X-15%	€ Y-15%
Da 65 a 80 punti	€ X-5%	€ Y-5%
Oltre 81 punti	€ X (massimo €16.000)	€ Y (massimo € 9.500,00)

Gli importi X e Y (Calcolati separatamente per categoria) sono definiti in coerenza con le disponibilità economiche dell'Ente relative al trattamento accessorio del personale in posizione organizzativa e tenuto conto che le risorse destinate alla retribuzione di posizione non possono superare l'85% del fondo.

ART. 6 LE RELAZIONI SINDACALI

Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto per le parti relative al conferimento, alla revoca ed alla graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.

ART. 7 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

Il presente regolamento, che è da intendersi quale allegato al regolamento degli Uffici e dei Servizi, entrerà in vigore il giorno 20/05/2019 e abroga e sostituisce la precedente metodologia di graduazione delle P.O. .

**PESATURA POSIZIONE
ORGANIZZATIVA RESPONSABILI**

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 20	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione	0 – 20	
Livello di responsabilità Punti 35	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle Funzioni assegnate	0 – 20	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 – 5	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle Risorse assegnate	0 - 10	
Complessità Della struttura organizzativa gestita Punti 30	Articolazione attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	0 - 4	
		Quantità media Di Attività omogenee	5 - 6	
		Quantità minima di attività omogenee	7 - 10	
	Il sistema normativo di riferimento	Non complesso	0	
		complesso	1 - 4	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	0 - 4	
		Atti parzialmente ripetitivi	5 - 7	
		Atti non ripetitivi	8 - 10	
	Destinatari delle attività Della posizione	Prevalentemente interni	1	
		Sia interni che esterni	2 - 5	
Prevalentemente esterni		6		
Professionalità richiesta Punti 15	Alto grado di specializzazione Richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento		10	
	Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
			100	

