



COMUNE DI URI

07040 - PROVINCIA DI SASSARI

Via Sassari 99, Uri – c.f. 92081820901 - tel. 079-4187050 Mail: protocollo.uri@pec.comunas.it

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, IL CONFERIMENTO, LA GRADUAZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 03/05/2019

ART. 1 - DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018.
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro, attribuibili al personale di categoria D (C e B in alternativa, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL) che richiedono lo svolgimento di funzioni di cui all'art. 13 del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018.
3. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni organizzative.

ART. 2 – ISTITUZIONE E DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La Giunta comunale, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, istituisce le posizioni organizzative per la direzione delle strutture apicali.
2. La Giunta Comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, in funzione del miglioramento del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.
3. Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
4. Nell'ambito della struttura del Comune sono istituite posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21/05/2018 per:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Aree), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che remunera il conferimento degli incarichi di funzioni 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. 3 - COMPETENZE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Agli incaricati di posizione organizzativa compete:
 - a. espletare le attività istruttorie e gli atti formali per la realizzazione di tutti gli obiettivi annuali e/o pluriennali attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
 - b. esercitare le funzioni dirigenziali, in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
 - c. gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - d. esercitare le attività di controllo connesse al ruolo;
 - e. tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del D.lgs n.267/2000, come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo D.lgs;
 - f. il popolamento delle sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, limitatamente al Servizio di propria competenza;
 - g. la mappatura dei processi e il relativo monitoraggio, nonché tutte le prescrizioni del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

ART. 4 - IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'articolo precedente possono essere conferiti a dipendenti di categoria D, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel programma di mandato, nel DUP e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b. requisiti culturali posseduti, 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.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) si tiene conto del curriculum e si verifica l'assenza di eventuali valutazioni negative – vale a dire inferiori a 51/100 - nei due anni precedenti, in coerenza con i livelli minimi indicati nel Regolamento per la valutazione della performance, e di sanzioni disciplinari.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dal Sindaco con decreto sindacale.
4. L'atto di conferimento dell'incarico deve indicare l'oggetto, la durata – che, di norma non può essere superiore ad un anno, - e comunque non può eccedere la durata del mandato del Sindaco, gli obiettivi generali da conseguire, che saranno specificati annualmente nel PEG/PDO, il trattamento economico spettante.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati dal Sindaco. La mancata conferma alla scadenza dell'incarico non costituisce una revoca e non determina in capo alla posizione organizzativa un diritto alla proroga e/o al rinnovo di tali incarichi.
6. In deroga alle disposizioni precedenti, e nel caso in cui il Comune sia privo di posizioni di categoria D, oppure nei casi in cui, pure essendo presenti in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali 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.
7. Gli incarichi conferiti a personale di Cat. C non possono essere prorogati o rinnovati e al dipendente destinatario non 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.

ART. 5 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La pesatura delle posizioni è proposta dal Segretario Comunale al Sindaco.
2. La ponderazione delle posizioni avviene, in prima applicazione, in occasione dell'assegnazione o del rinnovo di un incarico di Posizione Organizzativa.
3. Il valore della retribuzione di posizione, sia per la Cat. D che per la Cat. C è stabilito a seguito della graduazione effettuata secondo i criteri stabiliti nell'allegato A) al presente Regolamento.
4. Per la Cat. D il punteggio minimo ottenibile per la graduazione è pari a 35 punti, a cui corrisponde una retribuzione di posizione di € 5.000,00. Al punteggio massimo, 100, corrisponde una retribuzione di posizione di € 16.000,00. Ogni punto tra 35 e 100 vale € 169,23.
5. Per la categoria C il punteggio minimo ottenibile per la graduazione è pari a 35 punti, a cui corrisponde una retribuzione di posizione di € 3.000,00. Al punteggio massimo, 100, corrisponde una retribuzione di posizione di € 9.500,00. Ogni punto tra 35 e 100 vale € 100,00.
6. Nel caso in cui le gradazioni delle P.O. dovessero superare quanto stanziato in bilancio, la somma in eccesso sarà equamente divisa e sottratta da tutte le posizioni organizzative.
7. Nel decreto sindacale di nomina dei titolari di posizione organizzativa è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri stabiliti nell'allegato A) al presente Regolamento.

8. Il valore della retribuzione di posizione attribuita resta invariato fino al verificarsi di una variazione organizzativa che modifichi le funzioni assegnate alla posizione, al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo e la struttura retributiva. Potrà altresì variare in relazione alle disponibilità finanziarie, all'eventuale istituzione di ulteriori posizioni organizzative e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.

ART. 6 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa 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.
2. L'importo della retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa, inquadrato nella categoria D, 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.
3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, del CCNL del personale titolare di posizione organizzativa, inquadrato nella categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva, ossia non inferiore a 51/100, sulla base del Regolamento per la valutazione della performance vigente nell'Ente, dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Nell'ambito del trattamento accessorio da attribuirsi alle posizioni organizzative, viene destinata alla retribuzione di risultato una quota pari al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni.
6. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato (15%), è assegnata a ciascun titolare di Posizione organizzativa, quale retribuzione di risultato, la quota massima del 17% della retribuzione di posizione. La retribuzione di risultato viene parametrata e liquidata sulla base di quanto stabilito nel Regolamento per la valutazione della performance.
7. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
8. 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.
9. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21/05/2018.

ART. 7 – REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a. adozione, da parte della Giunta, di modifica alla struttura organizzativa tale da comportare l'accorpamento o la soppressione di uno o più Servizi;
 - b. valutazione negativa dell'attività svolta. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100, in coerenza con i livelli minimi indicati nel Regolamento per la valutazione della performance, e una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa;
 - c. mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - d. inosservanza ingiustificata delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento, escluse le ipotesi in cui la direttiva sia palesemente illegittima;

- e. rotazione straordinaria, disposta a seguito dell'avvio di procedimenti penali per reati di corruzione, e responsabilità disciplinari di particolare gravità tali da comportare gravi disfunzioni organizzative o ledere il buon andamento dell'azione amministrativa.
2. Nelle more dell'adozione del provvedimento di revoca, limitatamente alla fattispecie di cui al punto e. del presente articolo, l'incarico può essere sospeso in via cautelare.
3. 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. 8 - INCARICHI AD INTERIM E P.O. IN CONVENZIONE

1. In caso di attribuzione di incarichi ad interim ad un soggetto già titolare di posizione organizzativa, al dipendente verrà riconosciuto un importo pari al 20% della retribuzione di posizione corrispondente. La misura percentuale dell'incremento è rapportata al tempo in cui l'interim è effettivamente ricoperto. Tale importo verrà corrisposto a titolo di retribuzione di risultato, a seguito della valutazione dell'effettivo conseguimento dei risultati.
2. Nel caso di dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione (art.14 CCNL 22/01/2004 e art. 1, comma 124 della Legge n. 145/2018) al quale venga conferito ulteriore incarico di Posizione Organizzativa presso altro Ente o in Convenzione, viene corrisposta una maggiorazione pari al 20% della retribuzione di posizione annua percepita. Tale importo dovrà essere riproporzionato, per ciascun Ente, in base alla prestazione lavorativa parziale effettivamente resa.

ART. 9 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Tutte le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono abrogate dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs n. 33/2013.

ALLEGATO "A" - SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Cat. C e D)

La graduazione della rilevanza di ciascuna delle posizioni organizzative, previamente individuate dalla Giunta comunale, viene effettuata dal Segretario comunale e proposta al Sindaco, sulla base dei seguenti criteri e parametri di valutazione e della conseguente attribuzione di punteggi fino al massimo a fianco di ciascuno indicato.

I criteri generali di valutazione sono:

- a. Complessità organizzativa;
- b. Intensità delle relazioni;
- a. Responsabilità;
- b. Competenza professionale;
- c. Complessità strategica;
- d. Responsabilità di budget di entrata e spesa assegnato (come da PEG).

CRITERI	PUNTEGGIO (min e max)	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PUNTI
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	MIN 15 MAX 45	Numero di risorse umane gestite	<i>Fino a 1 unità</i>	1
			<i>Fino a 3 unità</i>	3
			<i>Da 4 unità in poi</i>	5
		Responsabilità dei procedimenti (da valutare in base alla quantità di procedimenti gestiti)	<i>Media</i>	5
			<i>Significativa</i>	8
			<i>Rilevante</i>	11
			<i>Elevata</i>	15
		Complessità dell'attività (da valutare in base alla eterogeneità dei procedimenti)	<i>Media</i>	5
			<i>Significativa</i>	8
			<i>Rilevante</i>	11
			<i>Elevata</i>	15
		Complessità e variabilità del sistema normativo di riferimento	<i>Media</i>	4
			<i>Significativa</i>	6
			<i>Rilevante</i>	8
			<i>Elevata</i>	10
INTENSITA' RELAZIONI	MIN 4 MAX 10	Intensità relazioni interne con gli altri servizi	<i>Media</i>	2
			<i>Significativa</i>	3
			<i>Rilevante</i>	4
			<i>Elevata</i>	5
		Intensità relazioni con altri soggetti esterni istituzionali	<i>Media</i>	2
			<i>Significativa</i>	3
			<i>Rilevante</i>	4
			<i>Elevata</i>	5
RESPONSABILITA'	MIN 5 MAX 15	Esposizione a responsabilità, rischio o contenzioso (da valutare, in particolar modo in riferimento ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: responsabilità penale, civile e amministrativa, a rischio corruttivo o a contenzioso, es. ricorsi)	<i>Media</i>	5
			<i>Significativa</i>	8
			<i>Rilevante</i>	11
			<i>Elevata</i>	15
COMPETENZA PROFESSIONALE	MIN 4 MAX 10	Esperienza richiesta per copertura ruolo e frequenza di aggiornamento necessaria (da	<i>Media</i>	4
			<i>Significativa</i>	6
			<i>Rilevante</i>	8

		valutare in riferimento al grado di specializzazione richiesto per l'espletamento dei compiti affidati)	<i>Elevata</i>	10
COMPLESSITA' STRATEGICA	MIN 3 MAX 10	Livello di complessità strategica (da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto al programma di mandato, ai programmi annuali e triennali dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel DUP e nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano performance)	<i>Media</i>	3
			<i>Significativa</i>	6
			<i>Rilevante</i>	8
			<i>Elevata</i>	10
RESPONSABILITA' DI BUDGET DI ENTRATA E SPESA ASSEGNATO	MIN 4 MAX 10	Fino ad € 2.000.000	<i>Media</i>	4
		Da € 2.000.001 a € 3.000.000	<i>Significativa</i>	6
		Da € 3.00.001 a € 4.000.000	<i>Rilevante</i>	8
		Da € 4.000.001 in poi	<i>Elevata</i>	10

L'attribuzione della posizione organizzativa e la relativa retribuzione di posizione ha come presupposto il raggiungimento di almeno 35 punti su 100.