

**COMUNE DI THIESI**  
(Provincia di Sassari)

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

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 08.05.2019**

## **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 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 (Servizi), 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. 3 - COMPETENZE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Agli incaricati di P.O. 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 sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.lgs n. 267/2000.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Ai fini dell'affidamento dell'incarico, in caso di presenza all'interno dell'Ente di più soggetti potenzialmente in possesso dei requisiti, il Comune 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.
6. Resta comunque nella facoltà del sindaco individuare direttamente il titolare della posizione organizzativa tra il personale dotato dei requisiti necessari, tenendo in considerazione anche le esigenze organizzative dell'Ente.
7. 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.
8. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dal sindaco con decreto sindacale motivato in relazione ai criteri che hanno portato al conferimento.
9. L'atto di conferimento dell'incarico deve indicare l'oggetto, la durata – che 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.
10. 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 P.O un diritto alla proroga e/o al rinnovo di tali incarichi.

#### **ART. 5 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La pesatura delle posizioni è proposta dal Segretario Comunale e approvata dalla Giunta con proprio atto.
2. 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.

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. 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.
5. 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.
6. 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:

<b>Fascia punteggio</b>	<b>Importo retribuzione posizione categoria D</b>	<b>Importo retribuzione posizione categoria C</b>
Fino a 50 punti	Euro 5000,00	Euro 3000,00
Da 51 a 64 punti	Fino a euro 7.000,00	Fino a euro 4.500,00
Da 65 a 79 punti	Fino a euro 9.000,00	Fino a euro 6.000,00
Da 80 a 90 punti	Fino a euro 12.500,00	Fino a euro 7.500,00
Oltre i 90 punti	Fino a euro 16.000,00	Fino a euro 9.500,00

7. 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 P.O.
8. 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.
9. Il valore della retribuzione di posizione attribuita resta invariato fino al verificarsi di modifiche organizzative. 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 P.O. 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 P.O. 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 P.O. 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 25% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni, come definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

6. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
7. 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.
8. 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.

#### **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. responsabilità disciplinari, amministrative o penali 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 25% dell'indennità 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 indennità di risultato, a seguito della valutazione dell'effettivo conseguimento dei risultati.
2. Nel caso di dipendente titolare di P.O. 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 30% 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, 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:

I. Complessità organizzativa (risorse umane gestite, responsabilità dei procedimenti, complessità dell'attività, complessità e variabilità del sistema normativo);

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

CRITERI	PUNTEGGIO (min e max)	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PUNTI
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	MIN 15 MAX 45	Numero di risorse umane gestite	Fino a 1 unità	1
			Fino a 3 unità	3
			Da 4 unità in poi	5
		Responsabilità dei procedimenti (da valutare in base alla quantità di procedimenti gestiti)	Media	5
			Significativa	8
			Rilevante	11
			Elevata	15
		Complessità dell'attività (da valutare in base alla eterogeneità dei procedimenti)	Media	5
			Significativa	8
			Rilevante	11
			Elevata	15
		Complessità e variabilità del sistema normativo di riferimento	Media	4
			Significativa	6
Rilevante	8			
Elevata	10			
INTENSITA' RELAZIONI	MIN 4 MAX 10	Intensità relazioni interne con gli altri servizi	Media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Intensità relazioni con altri soggetti esterni istituzionali	Media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	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)	Media	5
			Significativa	8
			Rilevante	11
			Elevata	15

COMPETENZA PROFESSIONALE	MIN 4 MAX 10	Esperienza richiesta per copertura ruolo e frequenza di aggiornamento necessaria (da valutare in riferimento al grado di specializzazione richiesto per l'espletamento dei compiti affidati)	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
COMPLESSITA' STRATEGICA	MIN 3 MAX 10	Livello di complessità strategica (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 nel DUP e nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano performance)	Media	3
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
RESPONSABILITA' DI BUDGET DI SPESA ASSEGNATO	MIN 4 MAX 10	Fino ad € 500.000 Da € 500.001 a € 1.000.000 Da € 1.000.001 a € 2.000.000 Da € 2.000.001 in poi	Media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10

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