



COMUNE DI SILIGO
Provincia di Sassari

UNIONE DEI COMUNI “Meilogu”

Comuni di Banari, Bessude, Bonnanaro, Bonorva, Borutta, Cheremule, Cossoine,
Giave, Pozzomaggiore, Semestene, Siligo, Thiesi, Torralba

**REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE
E L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO**

Approvato con Del. G.C. n. 22 del 16.04.2019

INDICE

PREMESSA

ART.1 ISTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART.2 IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 3 LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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

ART. 5 LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART.6 LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Premessa

L'ordinamento professionale ha introdotto, fin dal 1999, per le posizioni organizzative, istituti contrattuali tipici delle figure dirigenziali: la retribuzione di posizione e quella di risultato. Tali istituti sono stati confermati nei successivi CCNL – in ultimo nel CCNL del 21 maggio 2018 – prevedendo che tale trattamento assorba tutte le competenze accessorie, ad eccezione di alcune deroghe espressamente previste dal Contratto.

In particolare, in riferimento alla retribuzione di posizione l'art 15, comma 2 del CCNL 21/5/2018, prevede che *ciascun ente definisca i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.*”

I Comuni di Banari, Bessude, Bonnanaro, Bonorva, Borutta, Cheremule, Cossoine, Giave, Pozzomaggiore, Semestene, Siligo, Thiesi, Torralba, con l'UNIONE di COMUNI “Meilogu” hanno intrapreso fin dall'anno 2011 un percorso condiviso dell'ambito valutativo che ha consentito di individuare già da qualche anno un'unica metodologia di valutazione delle performance. Ad oggi, anche in una prospettiva ottica di gestione in forma associata delle funzioni, emerge la necessità di definire dei criteri omogenei per la ponderazione delle posizioni organizzative degli Enti appartenenti all'Unione.

ART. 1

ISTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La Giunta Comunale, sentito il Segretario comunale, istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, le posizioni organizzative per la direzione dei Servizi/Uffici.

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

La istituzione delle posizioni organizzative di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.

La istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 richiede l'esercizio di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e dall'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato tra le quali si evidenziano le responsabilità di procedimento, di gestione funzionale del personale assegnato, di gestione delle risorse finanziarie, di provvedimenti, attestazioni e certificazioni,

Nell'ente sono istituite numero 4 posizioni organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018, per la direzione dei seguenti settori di cui due attualmente fanno capo al sindaco.

- a) AREA FINANZIARIA E SOCIO ASSISTENZIALE – Servizi di programmazione economico finanziaria, personale, servizi socio assistenziali
- b) AREA TECNICA - Servizi Area Tecnico/Manutentivo/Vigilanza
- c) AREA SERVIZI GENERALI - Servizi affari generali, segreteria, demografici, anagrafe, stato civile, elettorale, tributi e vigilanza
- d) AREA CULTURA E TEMPO LIBERO – Servizi di cultura, sport, spettacolo, immagine istituzionale e servizi aggregativi.

L'atto di conferimento dell'incarico deve indicare l'oggetto, la durata, gli obiettivi generali da conseguire, che saranno specificati annualmente nel PEG/PDO, il trattamento economico spettante.

La durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno e non può eccedere la durata del mandato del Sindaco.

ART.2

IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Gli incarichi di posizioni organizzative di cui all'articolo precedente e previste dall'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 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.

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, purchè 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 nè prorogati nè rinnovati nè 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.

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 in relazione ai programmi da realizzare;
- c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
- d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.

Resta nella facoltà del sindaco individuare il titolare della posizione organizzativa tra il personale dotato dei requisiti necessari, tenendo in considerazione anche le esigenze organizzative dell'Ente.

Per la valutazione dei criteri di cui alle lettere b), c) e d) del comma precedente si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti e possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.

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.

Condizione per potere essere destinatari di incarichi di posizione organizzativa è che, nel biennio precedente, la valutazione sia stata non inferiore a 50/100 e che non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

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

Il Comune prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

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 Aree;
2. Valutazione negativa dell'attività svolta - La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100° 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;
4. Inosservanza ingiustificata delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento, cioè nelle 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.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Qualora ad un soggetto titolare di posizione organizzativa venga temporaneamente attribuito l'incarico di altro Settore, a questi potrà essere riconosciuta una quota aggiuntiva pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim. 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.

Nella definizione delle quote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

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 Giunta Comunale, sentito il Nucleo di valutazione, sulla base degli elementi che caratterizzano, sotto il profilo funzionale, le linee di attività della posizione in esame, effettua la graduazione delle posizioni organizzative.

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 proposta dal Segretario Comunale, sentito il Nucleo di Valutazione, e approvata dalla Giunta con proprio atto.

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.

L'Amministrazione Comunale definisce l'importo massimo su cui applicare la pesatura entro i limiti di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL.

Comunque la pesatura non potrà provocare una erogazione inferiore al limite minimo previsto dal Contratto Nazionale.

La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa di direzione di struttura, cioè quelli di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), CCNL 21.5.2018, riconducibili, sostanzialmente, agli aspetti organizzativi e di professionalità necessaria è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) Collocazione nella struttura.
- b) Complessità organizzativa e gestionale.
- c) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità gestionale interna ed esterna.

La misura della indennità di posizione è determinata sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui sopra .

Vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle posizioni organizzative;
Le somme messe a disposizione dall'ente per la indennità di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni organizzative. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della indennità di posizione
I criteri di cui al precedente comma 1 sono contenuti nella tabella 1 allegata al presente regolamento.

ART.6

LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai sensi dell'art. 15 c. 4 del CCNL l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura pari al 20% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.

Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:

- 1) valorizzare la performance di Ente;
- 2) valorizzare il raggiungimento degli obiettivi;
- 3) valorizzare i comportamenti organizzativi;

Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;

La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;

La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.

I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:

- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato alle diverse posizioni organizzative;
- b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola posizione organizzativa;
- c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;
- d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.