



Comune di Decimoputzu
Provincia SU

REGOLAMENTO AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 21.05.2019

Sommario

Articolo 1 - Disposizioni generali	3
Articolo 2 - Area delle posizioni organizzative	3
Articolo 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico.....	3
Articolo 4 - Retribuzione di posizione e di risultato.....	4
Articolo 5 - Graduazione delle posizioni organizzative	4
Articolo 7 - Valutazione e retribuzione di risultato	4
Articolo 8 - Incarico ad interim	4
Articolo 9 - Attribuzione incarico in deroga.....	5
Articolo 10 - Durata dell'incarico	5
Articolo 11 - Revoca dell'incarico	5
Articolo 12 - relazioni sindacali	6
Articolo 13 - disposizioni finali.....	6
Articolo 14 - Entrata in vigore.....	6
ALLEGATO - SISTEMA PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	

Articolo 1 - Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative (artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilendo i criteri per l'individuazione, il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti in materia.

Articolo 2 - Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Decimoputzu, ente privo di personale con qualifica dirigenziale, istituisce le posizioni di lavoro di cui all'art. 13, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni locali del 21.05.2018, per lo svolgimento delle funzioni di direzione di unità organizzative.
2. In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Decimoputzu, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree, le quali operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.
3. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di un'area è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa con titolarità dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna, il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.
4. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità.
5. La Giunta individua, con un atto di macrorganizzazione, il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascuna area.

Articolo 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua, con provvedimento motivato, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, i Responsabili di Area tra i dipendenti inquadrati, di norma, nella categoria "D", fatta salva la deroga prevista dal successivo articolo 8, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000, in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza e in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire;
2. Condizione per poter essere destinatari di incarichi di posizione organizzativa è che, nel biennio precedente, la valutazione sia stata non inferiore a 80/100 e che non siano state applicate sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto o verbale.

Articolo 4 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative 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. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge.

Articolo 5 - Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni organizzative.
2. La graduazione delle Posizioni Organizzative con cui si determina il valore economico della retribuzione di posizione è effettuata, con il supporto del Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
3. La metodologia di graduazione deve tener conto della complessità organizzativa nonché della responsabilità amministrativa e gestionale di ciascuna posizione organizzativa;
4. La graduazione è aggiornata ogni qualvolta in cui un'Area sia interessata da modifiche organizzative.

Articolo 6 - Retribuzione di posizione

1. La metodologia di graduazione prevede la definizione di fasce, comprese tra valori soglia minimi e massimi, a ciascuna delle quali corrisponde una diversa retribuzione di posizione, entro cui allocare le diverse posizioni in base al punteggio ottenuto.

Articolo 7 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. 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 e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata.

Articolo 8 - Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita provvisoriamente ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui

misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

3. Il Sindaco determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Articolo 9 - Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, pure essendo 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 a tal fine richieste, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

Articolo 10 - Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo, di norma, pari a un anno, e comunque non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato del Sindaco e possono essere rinnovati, senza alcun limite, con le stesse modalità e formalità, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
2. Non viene riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. La durata massima non può comunque superare la durata del mandato amministrativo del Sindaco; in tal caso il Responsabile continua ad esercitare i suoi compiti fino a che non sia intervenuta la nomina del nuovo.

Articolo 11 - Revoca dell'incarico

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari di cui al precedente articolo 3, comma 2, può essere disposta, con atto motivato, per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
2. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati, oltre che per motivi disciplinari, con atto motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - c) Inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento;

3. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nell'Area o che ne modificano radicalmente le attribuzioni;
4. 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 della posizione organizzativa;
5. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata dal Segretario Comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.
6. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
7. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Articolo 12 - Relazioni sindacali

1. Il contenuto del presente regolamento è 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.

Articolo 13 - Disposizioni finali

1. Il presente regolamento è parte integrante e sostanziale del regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati integrativi di lavoro che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste nel regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi.

Articolo 14 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno in cui diviene esecutiva la relativa delibera di approvazione e si applica agli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.