



# Unione dei Comuni

## dell'Anglona e della Bassa Valle del Coghinas

Bulzi - Chiaramonti – Erula – Laerru – Martis – Nulvi – Osilo - Perfugas – S.M. Coghinas – Sedini -Tergu  
sede legale: Via E. Toti, 20 – PERFUGAS (SS) – C.F. 91035150902 Tel. 079564500 fax079563156  
e-mail: [unione.anglona@tiscali.it](mailto:unione.anglona@tiscali.it) pec: [unionecomunianglona@legalmail.it](mailto:unionecomunianglona@legalmail.it) - [www.unioneanglona.it](http://www.unioneanglona.it)

---

**Regolamento disciplinante i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la relativa graduazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato**

## Sommario

Art. 1 - Disposizioni generali.....	
Art. 2 - Istituzione delle posizioni organizzative.....	
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico .....	
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato .....	
Art. 5 - Graduazione delle posizioni organizzative .....	
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato .....	
Art. 7 - Incarico ad interim e sostituzioni temporanee .....	
Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga .....	
Art. 9 - Durata dell'incarico.....	
Art.10- Revoca dell'incarico .....	
Art.11- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative.....	
Art.12- Entrata in vigore.....	

## **Art. 1**

### **Disposizioni generali**

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché quelli relativi alla graduazione e pesatura delle medesime ai fini della determinazione dell'indennità di posizione e di risultato, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Funzioni Locali del 21.05.2018, della normativa vigente e dei pareri espressi da ARAN.

## **Art. 2**

### **Istituzione delle posizioni organizzative**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, la Giunta è competente in materia di istituzione delle posizioni organizzative, intendendo per tali le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative nell'ambito della propria struttura organizzativa, come previsto al punto a) c. 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018. Non è prevista l'istituzione di posizioni organizzative di alta professionalità di cui alla lett. b) del medesimo articolo.

2. Le posizioni organizzative dell'Unione coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Settori, che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati .

3. La titolarità dell'incarico di posizione organizzativa comporta assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato, revocabile, ai dipendenti dell'Unione inquadrati, di norma, nella categoria D, nominati dal Presidente, ai sensi dell'art.109, c.2, del D.Lgs n.267/2000 e smi, quali Responsabili delle strutture apicali dell'ente, denominate Settori, che, pertanto, sono titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

4. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti anche al personale di Cat. D assunto a tempo determinato, ivi compreso il personale acquisito all'ente ai sensi dell'art.110 del D.Lgs n.267/2000 e smi ovvero in applicazione dell'art.13 e 14 del CCNL del 22.1.2004 e del comma 557 della Legge n.311/2004.

## **Art 3**

### **Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Presidente individua i Responsabili di Settore, in base al criterio di competenza professionale e tenendo conto delle caratteristiche dei programmi ed obiettivi da conseguire, come individuati nel DUP e nel PEG, e dei risultati conseguiti in precedenza. Il dipendente individuato deve essere in possesso dei seguenti requisiti, richiesti non cumulativamente e anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono un significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa, anche nella gestione di gruppi di lavoro;

b) preparazione culturale correlata ai titoli di studio posseduti (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli richiesti per l'accesso, anche dall'interno, alla categoria professionale richiesta) relativi, di norma, a materie concernenti l'incarico assegnato;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire ed ai programmi da realizzare.

2. L'incarico è conferito con provvedimento scritto e motivato. Per la valutazione dei fattori di cui al comma precedente, il Presidente tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula. Gli incarichi possono essere rinnovati con le stesse modalità.

## 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 è posto a carico del bilancio dell'ente ed 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. La retribuzione di posizione varia da un importo minimo ed uno massimo stabilito dal CCNL di comparto vigente nel tempo, attualmente compreso tra € 5.000,00 ed € 16.000,00, ed è legata esclusivamente alla titolarità dell'incarico di posizione organizzativa e non alla presenza in servizio e pertanto il dipendente ha titolo a percepirla finché ne rimane titolare e anche in caso di assenze legittime dal servizio, anche di lunga durata (Ferie, malattia, congedi di maternità etc).

4. Come previsto dall'art.15,c.4, del CCNL del 21.5.2018, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% del budget di spesa complessivamente destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Tale quota, per la finalità predetta, viene qui definitivamente determinata nel 20% ed è incrementata delle somme eventualmente destinate alla remunerazione degli incarichi ad interim di cui all'art.7.

5. La misura massima della retribuzione di risultato teoricamente spettante a ciascuna posizione è determinata in proporzione al compenso previsto per la retribuzione di posizione, dopo le operazioni di graduazione. La misura effettiva è stabilita sulla base dei criteri stabiliti al successivo art.6.

### Art. 5

#### Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta, con propria deliberazione, contestuale all'approvazione del presente regolamento o anche con provvedimento separato, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio per le finalità di cui al precedente articolo e sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il numero ed il valore economico delle posizioni organizzative istituite presso l'ente, definendo, a tal fine, il budget di spesa complessivamente destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, al netto degli oneri riflessi.

2. La graduazione delle Posizioni Organizzative è finalizzata alla definizione del valore economico di ciascuna posizione ed è disposta con apposito provvedimento emanato con il supporto del Nucleo di Valutazione (NdV), che esprime il proprio parere sulla proposta. Il Presidente è tenuto a motivare le ragioni di una eventuale approvazione della graduazione in difformità, parziale e/o totale, rispetto al parere del NdV.

3. Conformemente alle indicazioni dell'art.15, c.2 del CCNL del 21.5.2018, si stabilisce che la graduazione delle posizioni organizzative deve tenere conto dei seguenti criteri:

#### **GRUPPO A: COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA: PESO N.50 PUNTI**

La complessità organizzativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento. In particolare si manifesta nei seguenti fattori:

##### **A1) Autonomia e tipologia di relazioni della posizione: Fino a n.20 punti**

Rileva il grado di autonomia operativa della posizione, il grado del suo coinvolgimento nell'azione strategica dell'ente e dei suoi organi decisionali nonché il livello, la complessità e la rilevanza delle relazioni che la posizione intrattiene nei confronti di soggetti interni all'ente, con altre categorie di interlocutori, istituzionali e non (Enti pubblici, cittadini, imprese, professionisti).

##### **A2) Complessità dei processi/procedimenti gestiti: Fino a n.10 punti**

Questo fattore rileva la quantità e la qualità dei processi e procedimenti amministrativi gestiti dalla posizione, il grado di difficoltà e lo spessore professionale del contenuto degli atti predisposti.

##### **A3) Complessità gestione risorse umane: Fino a n.10 punti**

Il fattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione in rapporto a quelle complessive di cui l'ente dispone in organico al momento della valutazione.

**A4) Complessità gestione risorse economiche: Fino a n.10 punti**

Questo fattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla responsabilità gestionale della posizione in rapporto a quelle complessive di cui l'ente dispone in base agli stanziamenti definitivi del PEG approvato al momento della valutazione.

**GRUPPO B: RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA E GESTIONALE: PESO N.50 PUNTI**

**B1) Responsabilità amministrativa/Contabile/Civile e Penale:Fino a n.25 pun ti**

Questo fattore si propone di valutare la responsabilità che deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità tipiche delle funzioni dirigenziali(soprattutto nel profilo della responsabilità amministrativa, contabile, civile e penale) potenzialmente derivanti dalla tipologia di atti assunti, dalla complessità normativa, dalla discrezionalità amministrativa e dal rischio potenziale sotto il profilo anticorruzione, dal contenzioso che possono generare etc.

**B2) Responsabilità gestionale ordinaria della posizione: Fino a n.20 punti**

Questo fattore si propone di valutare la responsabilità gestionale che deriva dal grado di importanza delle attività richieste ordinariamente alla posizione in rapporto alla realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi, anche trasversali a più settori, e messi in particolare evidenza negli atti di programmazione generale dell'ente.

**B3) Responsabilità gestionale speciale della posizione: Fino a n.5punti**

Questo fattore si propone di valutare le eventuali specifiche responsabilità amministrativo-gestionale incardinate nella posizione che implicano l'esercizio di compiti ed attività particolarmente complesse che richiedono una specifica professionalità e responsabilità aggiuntive, che sono trasversali e di supporto all'intera struttura e considerate di fondamentale importanza per il regolare funzionamento dell'ente (a titolo esemplificativo ma non esaustivo la nomina a Datore di lavoro ex D.Lgs n°81/2008, etc).

5. Ai fini della graduazione delle posizioni organizzative, si approvano i criteri e sotto-criteri, con relativo punteggio, come risultanti dalla scheda di graduazione, Allegato "A" al presente regolamento.

6. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono trasmesse all'Ufficio del personale ai fini dell'assunzione del relativo impegno di spesa a carico del bilancio per la corresponsione della retribuzione di posizione, da riconoscersi, in ogni caso, nell'ambito e nel rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla legge, dal CCNL vigente nel tempo e delle risorse finanziarie allo scopo previste nel bilancio di previsione dell'ente.

7. La graduazione delle posizioni organizzative è aggiornata ogni qualvolta si proceda a modifiche organizzative tra i settori e/o nel numero dei settori che compongono la struttura organizzativa.

**Art. 6**

**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 ed alla metodologia di valutazione a tal fine vigente ed applicabile presso l'ente.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Presidente con il supporto del Nucleo di Valutazione gestito in forma associata in questa Unione dei Comuni.

3. Nell'ambito del fondo istituito per il finanziamento della retribuzione in argomento, come definito al precedente articolo 4, la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018 nella misura di seguito specificata.

4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono stati oggetto di contrattazione decentrata. Le parti hanno stabilito, in particolare, che la quantificazione della retribuzione di risultato individuale deve essere commisurata al punteggio ottenuto in sede di valutazione annuale dal titolare di P.O. con la previsione di almeno n.4 fasce di punteggio (di almeno 10 punti ciascuna), e correlata retribuzione, di cui una, corrispondente ad una valutazione inferiore alla sufficienza (<60/100 punti) che non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. Per le finalità di cui al comma precedente si stabilisce che, ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato, sono stabilite le seguenti fasce retributive:

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>IMPORTO RISULTATO</b>
1° fascia - Punteggio compreso tra 85 e 100 punti	Misura del 100%
2° fascia - Punteggio compreso tra 71 e 84 punti	Misura del 75%
3° fascia - Punteggio compreso tra 60 e 70 punti	Misura del 50%
4° fascia - Punteggio inferiore ai 60 punti	Nessun importo

6. L'erogazione dell'indennità di risultato ai titolari di P.O. formerà oggetto di apposita determinazione da parte del Responsabile del Personale.

7. L'indennità di risultato, come sopra quantificata, potrà essere ulteriormente incrementata da specifica norma prevista dal CCDI.

## **Art. 7**

### **Incarico ad interim e sostituzioni temporanee**

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim 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. Il compenso stabilito per la remunerazione dell'incarico ad interim determina un incremento automatico del fondo per la retribuzione di risultato come stabilito al precedente art.4, comma 4.

3. Il Presidente, all'atto del conferimento dell'incarico ad interim e avvalendosi del parere del Nucleo di valutazione, determina la percentuale effettiva da riconoscere tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

4. Determinata la percentuale effettiva, l'importo dell'indennità di risultato è commisurato in ogni caso al grado di conseguimento degli obiettivi come risultante dalla valutazione finale e dalla fascia retributiva come definita al precedente articolo.

5. In generale, una medesima posizione organizzativa, non può essere formalmente e contemporaneamente oggetto di due incarichi conferiti a soggetti diversi fatto salvo il caso in cui, assente il titolare per motivi tutelati dalla legge (Astensione per maternità, malattia, infortunio etc) sia necessario procedere alla nomina di altro Responsabile sostituto al fine di assicurare il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

6. In tali casi e, in genere, nel caso di assenza temporanea o di impedimento di un titolare di posizione organizzativa, l'esercizio delle funzioni di responsabilità sostitutive può essere attribuita dal Presidente ad un altro responsabile, come previsto dal vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi. I conseguenti ed eventuali oneri sono compensati, per il personale già titolare di P.O. , nell'ambito della retribuzione di risultato secondo quanto prima stabilito per gli incarichi in caso di vacanza mentre, per il personale non titolare di P.O, si provvede mediante ricorso all'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70quinquies, comma 1, del CCNL del

21.5.2018 secondo criteri e modalità stabiliti dal contratto collettivo integrativo stipulato a livello di ente.

## **Art. 8** **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 Presidente, eccezionalmente e temporaneamente, può conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà le Unioni 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.

4. Per le stesse finalità e situazioni di cui al comma 1 e ferma restando la capacità ed esperienza professionale richiesta, il Presidente può procedere altresì alla nomina di dipendenti di Cat. C per l'esercizio delle funzioni sostitutive del titolare di P.O. nel caso di assenze di breve durata, di norma non superiori a n.2 mesi/annui, per legittime fattispecie previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva (ferie, malattia, permessi etc.).

## **Art. 9** **Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Presidente per un periodo minimo di un anno e massimo non superiore a tre, comunque non oltre la durata del mandato del Presidente, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

2. Alla scadenza del mandato del Presidente, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, gli incarichi sono prorogati di diritto per n.1 mese.

## **Art. 10** **Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
- c) Per ragioni disciplinari in base alle norme contrattuali, nel caso di "rotazione straordinaria" come prevista dal PNA (Piano nazionale Anticorruzione) e nei casi di inosservanza delle direttive impartite dal Presidente, dalla Giunta (Art.109,c.1,del TUEL) quando tali direttive abbiano un interesse generale e rilievo strategico.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.

3. 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;

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Presidente 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.

#### **Art. 11**

#### **Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative**

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

#### **Art. 12**

#### **Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore decorsi n.15 giorni dalla esecutività della deliberazione di approvazione.

2. Con la sua entrata in vigore cessano di avere efficacia tutti gli accordi, le disposizioni, gli atti, di pari valore giuridico, difformi e/o contrari o incompatibili con la disciplina qui contenuta.

3. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme del regolamento degli uffici e servizi, eventualmente applicabili, nonché alle ulteriori disposizioni, discipline legislative e contrattuali nazionali e decentrate in vigore, se ed in quanto applicabili.