



COMUNE DI SINNAI
CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

PARCO DELLE RIMEMBRANZE - 09048 - SINNAI (CA) - PEC: PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.SINNAI.CA.IT
P.IVA 01331610921 - CODICE FISCALE 80014650925 - CODICE IPA DEL SETTORE: NS68P1

Criteri di conferimento e revoca Posizioni organizzative e armonizzazione la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

ART. 6 DISPOSIZIONI GENERALI

I seguenti articoli sono finalizzati ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018. Essi disciplinano l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (**artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018**), stabilendo le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

Con il termine "**Posizione Organizzativa**" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa,
- 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 posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

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 e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Per quanto non espressamente disciplinato dai seguenti articoli si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia.

Art. 11 - CONFERENZA DEI RESPONSABILI DI SETTORE (*rimane immutato rispetto all'attuale regolamento UUSS*)

Per il coordinamento ed il raccordo delle attività dell'Ente è costituita la Conferenza dei Responsabili di Settore convocata e presieduta dal Segretario Generale Comunale.

La conferenza svolge funzioni di verifica dell'attuazione dei programmi ed accerta la corrispondenza dell'attività gestionale agli obiettivi programmati e definiti dagli organi di governo.

In particolare la Conferenza;

- decide sulle semplificazioni procedurali che interessano più articolazioni della struttura;

- propone l'introduzione delle innovazioni tecnologiche per migliorare l'organizzazione del lavoro;
- rilascia pareri consultivi in relazione all'adozione e modificazione di norme statutarie e di regolamento che hanno rilevanza in materia di organizzazione del personale;
- formula proposte in merito alla programmazione semestrale della formazione ed aggiornamento del personale;
- esamina i problemi di coordinamento fra i vari servizi e l'andamento delle attività e lo sviluppo -svolge funzioni consultive e propositive in ordine all'assetto organizzativo ed alle problematiche gestionali di carattere inter e intra Settori.

La conferenza si riunisce di norma, mensilmente e ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità e trimestralmente incontra, per attività di verifica, la Giunta Municipale.

ART. 24 IL RESPONSABILE DI SETTORE - AFFIDAMENTO INCARICO E SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA O VACANZA

Gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità sono attribuiti dal Sindaco ai sensi degli articoli 50, comma 10, e 109 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 in quanto il Comune di Sinnai è privo di personale con qualifica dirigenziale.

1. Ciascuna unità di massimo livello della struttura organizzativa– Settore – è affidata alla responsabilità gestionale di un dipendente ascritto alla categoria D o al Segretario comunale.
2. La nomina dei responsabili di settore è effettuata dal Sindaco, con provvedimento motivato, in applicazione degli articoli 50, comma 10, e 109 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.
3. Nell'affidamento degli incarichi, il Sindaco può prescindere dalle precedenti assegnazioni di funzioni a seguito di concorsi, salvo che sia richiesto un requisito professionale specifico.
4. Il Sindaco, per il conferimento degli incarichi, tiene conto:
 - a) delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) delle esigenze di carattere organizzativo dell'Amministrazione;
 - c) delle attitudini, capacità e requisiti professionali del singolo dipendente;
 - d) delle specifiche esperienze lavorative maturate;
 - e) dei risultati raggiunti negli incarichi precedentemente ricoperti.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal Sindaco con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti di cat. D, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
6. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
7. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...*), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
8. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - a) diploma di laurea, laurea triennale;
 - b) essere dipendente con contratto di lavoro di tipo subordinato, inquadrato nella cat. D.
9. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 4, lett. a), è richiesto:
 - c) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purché attinenti, oltre ad un'anzianità di servizio

complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D.

10. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
11. La durata degli incarichi è strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.
12. In caso di vacanza del posto, di temporanea assenza od impedimento di un responsabile di settore, l'assolvimento delle relative funzioni è conferito, con apposito atto d'incarico del Sindaco, al responsabile di altra unità organizzativa o al Segretario comunale o ad altro dipendente ascritto alla categoria D.

ARTICOLO 25 REVOCA DEGLI INCARICHI *(rimane immutato rispetto all'attuale regolamento UUSS)*

1. Il Sindaco può disporre la revoca anticipata dell'incarico di direzione:
 1. per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'Ente o per responsabilità particolarmente grave o reiterata;
 2. a seguito dell'accertamento dei risultati negativi della gestione;
 3. per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione;
 4. negli altri casi disciplinati dalla legge e dai Contratti collettivi di lavoro del comparto.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco con atto motivato, previa contestazione all'interessato ed assegnazione di un termine per controdedurre nel rispetto della procedura prevista dall'art. 9, commi 3 e 4 del C.C.N.L. del 31/03/1999.

Art. 26 - RESPONSABILE DI SETTORE: COMPETENZE

1. Ai responsabili di settore è affidata la responsabilità gestionale della struttura alla quale sono preposti. Ad essi è, pertanto, riservata la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse e di controllo.
2. I responsabili di settore sono, conseguentemente, responsabili della gestione delle risorse umane, economiche e strumentali e del controllo del livello qualitativo e quantitativo dei servizi resi.
3. Il Responsabile di settore, utilizzando le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnategli, realizza gli obiettivi individuati nel piano esecutivo di gestione operando con autonomia al fine di ottenere i risultati nei tempi stabiliti.
4. A tal fine il Responsabile del Settore:
 - a) persegue il raggiungimento dei risultati stabiliti nel piano esecutivo di gestione per la propria struttura organizzativa, in termini di costi, tempi, qualità e modalità di erogazione del servizio;
 - b) formula i programmi di attività e assegna compiti e mansioni all'interno del Settore, ne verifica lo stato di avanzamento, l'eventuale scostamento dalle previsioni e ne redige i consuntivi;
 - c) coordina l'attività delle eventuali unità organizzative semplici, presenti all'interno del Settore di propria pertinenza;
 - d) adotta i provvedimenti di competenza del Settore, nel rispetto dei criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti ed eventualmente da atti generali di indirizzo; verifica i processi di produzione dei servizi erogati, adottando le modalità tecnico operative più adatte alla semplificazione;
 - e) cura il monitoraggio, nelle forme più opportune, del grado di soddisfazione dell'utenza rispetto al servizio erogato;
 - f) esprime i pareri di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione, nelle materie di competenza del Settore;
 - g) formula le proposte di programmazione e di P.E.G., nel rispetto delle direttive ricevute;
 - h) definisce l'organizzazione interna del Settore, secondo criteri di economicità, flessibilità e di razionale suddivisione dei compiti;

- i) gestisce il personale assegnato al Settore e ne cura la mobilità all'interno dello stesso, fra le sue possibili articolazioni organizzative; ne valuta le prestazioni nel rispetto delle disposizioni contrattuali e dei regolamenti comunali vigenti e ne promuove la crescita professionale; individua i fabbisogni formativi e favorisce la partecipazione del personale alle attività di aggiornamento programmate;
- j) nomina i responsabili di procedimento nonché i responsabili dei servizi (articolazione di secondo livello) e/o uffici;
- k) svolge, inoltre, tutte le funzioni a lui assegnate da norme di legge, di statuto o di regolamento o di contratto.

ART. 26 bis SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ ALTE PROFESSIONALITA'

- 1) Le posizioni organizzative e le alte professionalità sono graduate per la determinazione della retribuzione di posizione prevista dai contratti collettivi nazionali.
- 2) La valutazione e la graduazione delle posizioni competono alla Giunta comunale la quale vi provvede, con propri atti di organizzazione e secondo una predeterminata metodologia, con l'ausilio tecnico del nucleo di valutazione.
- 3) Ai fini della verifica dei risultati e della determinazione della retribuzione di risultato, le prestazioni delle posizioni organizzative e delle alte professionalità sono soggette a valutazione annuale, la quale è effettuata dal nucleo di valutazione sulla base di criteri preventivamente determinati e nel rispetto delle procedure previste dai C.C.N.L..

ART 26 ter RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018 :
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area dell'avvicinamento;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

ART. 26 quater GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "B" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e penali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito della complessità gestionale, delle competenze richieste e della frequenza e abilità dei contatti.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:
 - ✓ per le posizioni organizzative e per le alte professionalità (Allegato "B"): valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

fino a punti 199	€. 7000,00	1
da punti 200 a punti 337	€. 9000,00	2
da punti 338 a punti 430	€. 11650,00	3
a punti 431 a punti 540	€. 12.911,00	4
da punti 541 a punti 570	€. 14.500,00	5
oltre punti 571	€. 16.000,00	6

Nell'ipotesi di superamento del fondo per le posizioni organizzative, rispetto al tetto del fondo dell'anno 2015, le decurtazioni dovranno essere fatte in percentuale e potranno essere rimodulate anche attingendo dal fondo della retribuzione di risultato, purché questo fondo non sia inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione.

ART. 26 quinquies VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione sentito il Sindaco che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sottoriportato sistema, secondo l'apposita scheda vigente come approvata con DGC 170 del 02/12/2010 che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, in proporzione alla valutazione conseguita, fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del fondo a tal fine destinato. Nell'ipotesi di superamento del fondo per la retribuzione di risultato le decurtazioni dovranno essere fatte in percentuale.
3. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento;
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è prevista nel 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione

organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.