



## ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

### REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### ARTICOLO 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 e attività di alta professionalità nel rispetto di quanto previsto dagli art. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018.
- 2) Alla presente disciplina si applica l'istituto delle relazioni sindacali di cui al comma 3, dell'art. 5 del CCNL 21.05.2018 lett. d) e e).
- 3) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, entro i limiti previsti dalle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

#### ARTICOLO 2 – Istituzione delle Posizioni Organizzative

- 1) Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni legislative e contrattuali, le posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018 possono essere istituite nelle articolazioni di cui alla Deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 16/2016.
- 2) All'individuazione ed alla graduazione delle posizioni organizzative provvede, previa consultazione del Nucleo di Valutazione, il Direttore Generale, direttamente per i servizi della Direzione Generale, e sentiti i Dirigenti dei servizi, per le aree in cui sono presenti, che formulano una proposta motivata.

#### ARTICOLO 3 – Definizione dei criteri per l'individuazione delle Posizioni Organizzative

- 1) Le posizioni organizzative comportano l'assunzione diretta di responsabilità da parte dell'incaricato e, in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, sono istituite al fine:
  - dello svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative particolarmente complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - dello 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
- 2) Ai fini dell'individuazione delle posizioni organizzative il Direttore, tenuto conto dei criteri di cui al comma precedente, specifica:
  - i compiti e le funzioni da assegnare a ciascuna posizione organizzativa;
  - le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate per lo svolgimento dell'incarico;
  - i procedimenti per i quali è prevista l'attribuzione diretta di responsabilità;
  - i tempi previsti per lo svolgimento delle attività;

- le relazioni interne ed esterne connesse all'incarico.

- 3) Gli incarichi di posizione organizzativa 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. Possono essere conferiti a dipendenti di categoria C solamente nel caso in cui nell'ente manchino nelle categorie D i profili specifici. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di un dipendente di categoria C e non possono essere né prorogati né rinnovati né 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.
- 4) L'incarico di responsabile di P.O. può essere conferito a dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva nei due anni precedenti.

#### ARTICOLO 4 – Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

- 1) Al fine dell'individuazione dell'eventuale soggetto a cui conferire l'incarico è attivata, qualora nell'ente vi sia un numero di figure apicali di cat. D in misura maggiore degli incarichi da conferire e con competenze e/o profili professionali analoghi tali da renderla necessaria, una manifestazione di interesse, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs 150/2009 tra i soggetti previsti dal CCNL e in possesso di inquadramento in cat. D. Il soggetto interessato trasmette il curriculum per le successive valutazioni dei Dirigenti competenti.
- 2) Il conferimento degli incarichi è attribuito tenendo 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. Analogamente si procede per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.
- 3) terminate le valutazioni, si procede al conferimento degli incarichi con atto scritto e motivato da parte del Direttore.
- 4) Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 5) In assenza di candidature la gestione dell'area è attribuita al Direttore e/o al Dirigente di competenza.

#### ARTICOLO 5 – Revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa

- 1) 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:
  - intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
  - valutazione negativa dell'attività svolta;
  - inosservanza delle direttive impartite.
- 2) Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
- 3) Per la valutazione negativa si rimanda a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" di cui alla DCI n. 58/2017.
- 4) L'inosservanza delle direttive impartite deve essere accertata da parte del Nucleo di Valutazione e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.
- 5) L'atto di revoca comporta:
  - La cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
  - La perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;

- La non attribuzione dell'indennità di risultato.

#### ARTICOLO 6 – Graduazione delle posizioni organizzative

- 1) La graduazione delle posizioni organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'allegato A del presente regolamento.

#### ARTICOLO 7 – Retribuzione di posizione e di risultato

- 1) Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa 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 varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali. La copertura finanziaria di detta retribuzione è determinata nel rispetto delle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.
- 3) La misura delle indennità di posizione è determinata sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui al precedente articolo.
- 4) Vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle posizioni organizzative; le somme messe a disposizione dall'ente per l'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.
- 5) La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 15 del CCNL 21/05/2018.

#### ARTICOLO 8 – Assenza o impedimento ed incarico ad interim

- 1) In caso di assenza o impedimento del titolare di posizione organizzativa le relative attribuzioni tornano in capo al Dirigente della struttura di riferimento.
- 2) Al dipendente assente spetta l'indennità di posizione e di risultato, salvo i casi di decurtazione normativamente previsti.
- 3) Per assenze superiori a trenta giorni può essere conferito, previa accettazione, ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa. Per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato viene attribuito un ulteriore importo la cui misura varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali si tiene conto della complessità e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

#### ARTICOLO 10 – Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

- 1) Al dipendente incaricato di 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.

#### ARTICOLO 11 – Disposizioni finali

- 1) Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia.



## ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

### REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### ALLEGATO A

#### CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- 1) L'Ente di Governo dell'ambito della Sardegna, nel rispetto dei principi di proporzionalità e differenziazione riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo in relazione a quanto previsto dall'articolo 15, comma 2 del CCNL 21.05.2018 e sulla base dei criteri di seguito specificati.
- 2) La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
- 3) Prima dell'assegnazione degli incarichi di posizione, l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di esse, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
<b>Trasversalità</b> , in relazione all'ampiezza delle funzioni con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con le altre aree dell'ente.	Da 0 a 10
<b>Complessità operative o strutturali</b> , riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.	Da 0 a 10
<b>Complessità dei procedimenti gestiti</b> : evidenzia il livello di standardizzazione o di variabilità dei procedimenti gestiti e l'ampiezza e la profondità delle conoscenze necessarie, la variabilità o assenza della normativa di riferimento	Da 0 a 10
<b>Esposizione a rischio corruttivo</b> come risultante nel PTPCT	Da 0 a 5
<b>Esposizione a contenzioso e/o sanzione</b> , relativa in particolar modo sia ad aspetti oggettivi quali la esposizione a richiesta di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento), sia a responsabilità di procedimenti con elevate possibilità di contenzioso e/o di applicazione di sanzione a carico dell'Ente del dirigente responsabile del servizio o dello stesso responsabile del procedimento.	Da 0 a 15
<b>Attività di controllo e presidio</b> , relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti e azioni rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.	Da 0 a 5
<b>Specializzazione professionale</b> , relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.	Da 0 a 5
<b>Responsabilità economica-finanziaria</b> in entrata/uscita, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento all'entrata sia alla spesa.	Da 0 a 10

<b>Complessità delle relazioni gestite</b> , relativamente alla tipologia ed eterogeneità dei rapporti da gestire sia internamente all'ente sia con enti terzi.	Da 0 a 15
<b>Autonomia gestionale</b> , in termini di ampiezza decisionale e di livello di discrezionalità tecnica in presenza dell'attribuzione di funzioni delegate da parte del dirigente di riferimento e di potere di firma.	Da 0 a 15

Le risultanze della sommatoria dei punteggi attribuiti per ogni fattore determinano il valore retributivo secondo quanto segue:

- A) da punti 61 a punti 70: € 8.000,00;
  - B) da punti 71 a punti 80: € 10,000,00;
  - C) da punti 81 a punti 90: € 12,000,00;
  - D) da punti 91 a punti 100: € 16.000,00.
- 4) Non sono istituite le posizioni organizzative che conseguano una pesatura inferiore a 61 punti.
- 5) Il valore della posizione è ridefinito complessivamente ogni qualvolta l'Ente proceda alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.