

## Determinazione n° 5895 / 2014 del 17/06/2014

---

### **Art. 13 – Revoca e rinuncia degli incarichi di P.O. e di A.P.**

Fatto salvo quanto previsto all'art. 10, c. 12, in ordine al periodo di prova, l'incarico può essere revocato, prima della scadenza, dal Dirigente che l'ha conferito nei seguenti casi:

- Per mancato raggiungimento degli obiettivi fissati nell'atto d'incarico. In questa ipotesi si applicano il procedimento e le garanzie previste dall'art. 9 comma 4 del CCNL 31.03.1999;
- Per soppressione del servizio, dell'attività o di quant'altro aveva originato la P.O. o la A.P.;
- Per modifiche organizzative che richiedono la ridefinizione globale delle posizioni esistenti.

Il Titolare di incarico può rinunciare allo stesso mediante comunicazione motivata inoltrata al Dirigente del servizio e al Direttore Generale con un preavviso di almeno 30 giorni.

### **Art. 14 – Sostituzione del titolare**

In caso di assenza o impedimento del titolare di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità le sue funzioni tornano in capo al Dirigente della struttura di riferimento.

Nel caso in cui si preveda un'assenza prolungata del titolare, superiore ai 30 giorni, ad esclusione dei periodi di ferie, il titolare della Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità può essere provvisoriamente sostituito con altro dipendente di categoria D, privo di incarico, presente nell'elenco relativo alla posizione in questione.

Nel caso di esaurimento di tale elenco, con specifico riferimento agli incarichi di P.O. il Dirigente procederà con le medesime modalità sopra descritte sottoponendo a colloquio coloro che abbiano presentato domanda per altra Posizione del medesimo campo di competenza specifica.

Per il periodo della sua sostituzione al titolare assente viene decurtata – pro quota – la retribuzione di posizione e di risultato. Tali compensi verranno corrisposti, anche a seguito della valutazione effettuata dal Dirigente, al sostituto.

### **Art. 15 – Valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di P.O. e di A.P.**

I risultati dell'attività svolta dai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità sono valutati, secondo i criteri di cui agli allegati D e F, con cadenza annuale, dal Dirigente che ha conferito l'incarico, entro 30 giorni dalla data di scadenza di ciascun esercizio.

La valutazione è formalizzata, dopo un contraddittorio con l'interessato, che firma per presa visione il documento, con apposita determinazione dirigenziale contenente il punteggio attribuito alle singole voci oggetto di valutazione e un giudizio sintetico che ne

---

## Determinazione n° 5895 / 2014 del 17/06/2014

---

Alta Professionalità, il Dirigente potrà procedere ad altro incarico, scegliendo tra i concorrenti presenti nell'elenco. Con specifico riferimento agli incarichi di P.O. nel caso di esaurimento del predetto elenco il Dirigente potrà convocare per un colloquio i funzionari che abbiano presentato domanda per altre Posizioni del medesimo campo di competenza specifica, ed acquisire copia del relativo curriculum.

Gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità hanno durata annuale, con possibilità di proroga tacita per un ulteriore anno.

Qualora nel corso dell'incarico si verifichi un avvicendamento di Dirigenti in un servizio, il nuovo Dirigente può esprimersi sulla conferma o meno dell'incarico di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità. Parimenti il Funzionario ha facoltà di rinunciare all'incarico a suo tempo accettato.

Alla scadenza stabilita tutti gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità decadono.

### **Art. 11- Finanziamento degli istituti**

Il budget necessario ad alimentare l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato proviene dal Fondo per le risorse decentrate.

L'importo complessivo da destinare al finanziamento delle A.P. grava specificamente sulle risorse di cui all'art. 32 comma 7 CCNL 22/01/2004, fatto salvo il rispetto dell'art.9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010.

Il valore complessivo della spesa degli istituti delle P.O. e delle A.P. deve rispettare lo stanziamento stabilito. L'Amministrazione si impegna ad adottare misure di riduzione del budget destinato alle Posizioni Organizzative in caso di mancanza di risorse atte a compensare gli istituti incentivanti.

### **Art. 12 – Retribuzione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità**

Il trattamento economico accessorio del titolare di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

I valori della retribuzione di posizione nel Comune di Cagliari sono graduati in fasce, nel rispetto dei limiti stabiliti dal vigente CCNL.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% fino a un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa viene corrisposta a seguito di valutazione annuale da parte del Dirigente che ha conferito l'incarico, secondo le modalità di cui all'art. 15.

## Determinazione n° 5895 / 2014 del 17/06/2014

---

illustra le motivazioni.

Copia della determinazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione, che la acquisisce al fascicolo del Dirigente per gli aspetti di competenza, anche ai fini della valutazione del Dirigente medesimo.

In caso di valutazione positiva, il Dirigente adotta l'atto finalizzato alla richiesta di liquidazione della retribuzione di risultato al competente Servizio del Personale.

In caso di valutazione non positiva il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione stessa, acquisisce in contraddittorio le controdeduzioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

### **Art. 16 – Orario di lavoro**

Il titolare di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità dovrà garantire le 36 ore settimanali. Nel caso in cui vengano prestate ore aggiuntive superiori alle 180 ore annue può utilizzare l'istituto della banca delle ore per il recupero delle eccedenze.

### **Art. 17 – Disposizioni finali**

Gli incarichi di Posizione organizzativa e quelli di alta professionalità sono alternativi tra loro e non possono essere cumulati nello stesso soggetto, né possono essere fusi o sovrapposti fra loro.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano le norme contrattuali in materia.

---

# Determinazione n° 5895 / 2014 del 17/06/2014

**ALLEGATO A**

## CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	Molto basso	Basso	Medio	Medio alto	Alto
<b>A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 30)</b>					
a1) <i>Strategicità della posizione (ricaduta degli atti adottati sul programma di mandato e gli obietti. Strategici)</i> <span style="float: right;"><u>Max 15</u></span>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
a2) <i>Autonomia funzionale</i> <span style="float: right;"><u>Max 15</u></span>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
<b>B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (Max 40)</b>					
b1) <i>Complessità dei procedimenti</i> <span style="float: right;"><u>Max 16</u></span>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-16
b2) <i>Consistenza numerica del personale coordinato</i> <span style="float: right;"><u>Max 9</u></span>	1-2	3-4	5-6	7-8	9
b3) <i>Livello di complessità delle relazioni interne ed esterne</i> <span style="float: right;"><u>Max 15</u></span>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
<b>C) RESPONSABILITA' GESTIONALI E AMMINISTRATIVE INTERNE O ESTERNE (Max 30)</b>					
c1) <i>Rilevanza interna ed esterna degli atti adottati dalla posizione organizzativa</i> <span style="float: right;"><u>Max 15</u></span>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
c2) <i>Impatto della posizione sul territorio, sulla popolazione e/o sulla macrostruttura</i> <span style="float: right;"><u>Max 15</u></span>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
<b>Totale (Max 100)</b>					

### CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

ANNO DI RIFERIMENTO: \_\_\_ SERVIZIO: \_\_\_\_\_

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: \_\_\_\_\_

FASCIA : \_\_\_\_\_ TITOLARE : \_\_\_\_\_

Fattori Punteggio

**1. Grado di raggiungimento degli obiettivi:** (max 13 punti)

(Livello di raggiungimento dei risultati conseguiti in rapporto all'incarico specifico assegnato, anche in relazione alla progettualità di cui all'art. 15, comma 5 e ai piani di razionalizzazione della spesa)

**2. Comportamenti organizzativi:** (max 12 punti)

2a). Valutazione delle capacità di problem solving operativo:

(Giudizio sulle capacità di elaborare soluzioni in via autonoma in problematiche di particolare complessità, proporre e elaborare soluzioni innovative)

(max 1 punto)

2b). Consapevolezza organizzativa:

(Giudizio sul livello di consapevolezza del ruolo ricoperto, conoscenza dell'organigramma dell'Ente, degli assetti operativi, dei processi, della normativa, regolamenti e adempimenti di legge)

(max 1 punto)

2c). Capacità di programmazione e controllo:

(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi, nella definizione degli indicatori di performance, rispetto della tempistica di programmazione e controllo, utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo)

(max 4 punti)

2d). Capacità di orientarsi alla qualità del risultato:

(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente per l'individuazione e il monitoraggio del livello del servizio da fornire all'utente, definizione degli obiettivi della qualità e rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti)

(max 1 punto)

2e). Capacità di lavorare in gruppo:

(Giudizio sulla capacità di promuovere modalità di collaborazione, coordinare interventi e azioni per il miglioramento e la semplificazione operare in modo flessibile alla ricerca di soluzioni, identificarsi nel percorso di lavoro svolto e assumersi le responsabilità del raggiungimento o meno degli obiettivi)

(max 1 punto)

2f). Capacità di gestire le risorse umane

Domande rivolte ai collaboratori dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità su:

- capacità di coinvolgere i lavoratori e attribuire responsabilità chiare
- delegare parte delle funzioni mantenendo la responsabilità dei risultati
- ~~motivare e valorizzare le professionalità presenti~~
- creare un clima organizzativo favorevole alla produttività
- conoscere i propri collaboratori, riconoscere la loro professionalità

# Determinazione n° 5895 / 2014 del 17/06/2014

---

ed esperienza, l'apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi  
- collaborare con il Dirigente nella gestione dei sistemi di valutazione e  
il riconoscimento dei risultati raggiunti (max 4 punti)

**Totale (max 25 punti)\***

Giudizio Sintetico:


\* Il punteggio raggiunto costituisce la percentuale di indennità di risultato spettante

---

**CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'  
AI FINI DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**

ANNO DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_ SERVIZIO: \_\_\_\_\_

ALTA PROFESSIONALITA' : \_\_\_\_\_

FASCIA : \_\_\_\_\_ TITOLARE : \_\_\_\_\_

**Fattori Punteggio**

**1. Grado di raggiungimento degli obiettivi:** (max 13 punti)

(Livello di raggiungimento dei risultati conseguiti in rapporto all'incarico specifico assegnato, anche in relazione ai progetti ex art. 15, comma 5 e ai piani di razionalizzazione spesa)

**2. Comportamenti organizzativi:** (max 12 punti)

2a). Valutazione delle capacità di problem solving operativo:

(Giudizio sulle capacità di elaborare soluzioni in problematiche di particolare complessità, proporre e elaborare soluzioni innovative e alternative)

(max 4 punti)

2b). Consapevolezza organizzativa:

(Giudizio sul livello di consapevolezza del ruolo ricoperto, dell'efficacia dell'organizzazione della propria attività anche in presenza di situazioni impreviste e imprevedibili)

(max 1 punti)

2c). Capacità di programmazione e controllo:

(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi, nella definizione degli indicatori di performance, rispetto della tempistica di programmazione e controllo, utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo)

(max 2 punti)

2d). Capacità di orientarsi alla qualità del risultato:

(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente per l'individuazione e il monitoraggio del livello del servizio da fornire all'utente, definizione degli obiettivi della qualità e rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti)

(max 3 punti)

2e). Capacità di relazione e integrazione:

(Giudizio sulla capacità di promuovere modalità di collaborazione, coordinare interventi e azioni per il miglioramento e la semplificazione operare in modo flessibile alla ricerca di soluzioni, identificarsi nel percorso di lavoro svolto e assumersi le responsabilità del raggiungimento o meno degli obiettivi)

(max 2 punti)

**Totale (max 25 punti)\***

Giudizio Sintetico:


\* Il punteggio raggiunto costituisce la percentuale di indennità di risultato spettante

