



Città di Aprilia

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PER LA
LORO GRADUAZIONE**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 224 del 27/11/2018

Art. 1 - Finalità

Il presente regolamento disciplina l'area delle posizioni organizzative - in particolare le modalità di conferimento e revoca dei relativi incarichi e la graduazione delle relative indennità di posizione - ai sensi degli artt. 13, 14, 15, 17 comma 6 e 18 del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018.

Art. 2 - Area delle posizioni organizzative (art. 13 CCNL 21.05.2018)

Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro che richiedono, 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 elevato grado di autonomia gestionale e 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

La Giunta Comunale individua, con apposito provvedimento, su proposta del Segretario Generale, l'area delle p.o. costituita dall'insieme delle posizioni di lavoro come sopra definite, per ogni Settore.

Art. 3 – Incarico di posizione organizzativa

L'incarico di titolare di posizione organizzativa viene conferito dal Dirigente per il Settore di competenza, esclusivamente a personale dipendente inquadrato contrattualmente in cat. D con contratto di lavoro a tempo pieno.

L'incarico è a tempo determinato con durata minima di un anno e durata massima di tre anni. Prima della scadenza l'incarico può essere revocato, con provvedimento formale, per intervenuti mutamenti organizzativi o per valutazione negativa dei risultati di performance. E' da intendersi negativa la valutazione che comporti l'attribuzione di un punteggio inferiore al 60 % di quello complessivamente attribuibile.

Non è previsto il rinnovo dell'incarico. Per conferire nuovamente l'incarico di p.o. è necessario avviare una nuova procedura.

L'incarico ha ad oggetto la gestione delle attività come indicate dal Dirigente che conferisce l'incarico, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore di riferimento, la gestione del personale e delle risorse strumentali ed economiche che il Dirigente assegna alla posizione organizzativa, in coerenza con quanto previsto dal P.E.G.

Il Dirigente definisce espressamente nel provvedimento di conferimento dell'incarico, secondo sua valutazione ampiamente discrezionale, l'estensione della delega che ritiene di attribuire all'incaricato con indicazione specifica dei provvedimenti o comunque degli atti con valenza esterna che l'incaricato ha il potere di adottare personalmente. Resta ferma in ogni caso la responsabilità dirigenziale.

Art. 4 – Conferimento dell'incarico

Gli incarichi di p.o. vengono conferiti a seguito di una procedura selettiva svolta da ogni Dirigente per le proprie posizioni, che prende avvio da un avviso interno al quale possono rispondere tutti i dipendenti in possesso del requisito di accesso costituito dall'inquadramento contrattuale in cat. D.

La scelta dell'incaricato avverrà sulla base della valutazione del Dirigente dei seguenti elementi desumibili dal curriculum del candidato:

- titoli di studio e professionali
- competenze professionali specialistiche
- esperienza già maturata nel ruolo

- capacità gestionali (a titolo meramente esemplificativo: organizzative, di gestione delle risorse umane, di innovazione, relazionali, di lavoro in team)

e tenuto conto dei programmi e obiettivi da realizzare desumibili dagli atti di programmazione generale.

Per le p.o. ad alto contenuto di professionalità è necessario verificare, altresì, il possesso dello specifico titolo/iscrizione ad Albo richiesto per svolgere l'incarico.

Oltre alla valutazione del curriculum come sopra esposta il Dirigente effettua un colloquio con i candidati volto ad approfondire anche gli aspetti motivazionali individuali oltre che il possesso di specifiche competenze eventualmente ritenute rilevanti per lo svolgimento dell'incarico.

In considerazione della natura dell'incarico il Dirigente mantiene ampia discrezionalità nella valutazione dei candidati, ma nel provvedimento di conferimento devono essere espressamente menzionati gli elementi cui ha ritenuto di attribuire particolare rilevanza nella scelta dell'incaricato.

Art. 5 – Procedura di mobilità

La partecipazione agli avvisi per il conferimento di incarico di p.o. è aperta a tutti i dipendenti di cat. D, a prescindere dall'incardinamento nel Settore che bandisce l'incarico.

Nel caso in cui un dipendente partecipi alla selezione bandita da un Settore diverso da quello di appartenenza l'eventuale provvedimento di incarico dovrà essere emesso all'esito del positivo esperimento della procedura di mobilità interna prevista dall'art. 7 del vigente Regolamento comunale.

Art. 6 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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 CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, ma fatti salvi i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL del 21.05.2018.

La retribuzione di posizione, entro i limiti stabiliti dall'art. 15 comma 2 del CCNL del 21.05.2018 e attualmente attestati in € 5.000,00 nel minimo ed €16.000,00 nel massimo, è determinata sulla base del sistema di graduazione delle indennità previsto nell'art. 7 del presente Regolamento.

La retribuzione di risultato è determinata sulla base del sistema di valutazione vigente, adottato con deliberazione di giunta comunale su proposta del Segretario Generale. A tale scopo viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione degli incarichi di posizione organizzativa nel bilancio di previsione.

In caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa *ad interim* ad un dipendente già titolare di altro incarico la retribuzione di risultato dello stesso, come definita a seguito dell'attività valutativa, è aumentata di un importo pari al 15% dell'ammontare dell'indennità di posizione determinata per la posizione oggetto di incarico *ad interim*.

Art. 7 – Graduazione delle posizioni organizzative

L'indennità di posizione organizzativa viene determinata secondo il sistema esemplificato nella "Scheda riassuntiva di determinazione della retribuzione di posizione" allegata al presente Regolamento.

Il sistema si articola nei seguenti tre criteri generali:

- A. complessità organizzativa;
- B. strategicità della posizione di lavoro;
- C. responsabilità gestionali interne ed esterne.

Al criterio generale A "Complessità organizzativa" è attribuito un valore massimo di 40 punti e comprende 3 sub-criteri così definiti:

- A1) Numero di dipendenti assegnati, punteggio massimo 15;
- A2) Ammontare risorse finanziarie gestite, punteggio massimo 15 ;
- A3) Multidisciplinarietà della competenza richiesta, punteggio massimo 10.

Il sub-criterio A1) tiene conto dei dipendenti assegnati alla specifica posizione di lavoro individuata con il provvedimento di incarico; sono compresi eventuali lavoratori in regime di somministrazione lavoro. Il punteggio viene assegnato sulla base della suddivisione nelle seguenti fasce:

- fino a n. 10 unità assegnate - punti 5;
- da n. 11 unità a 20 unità assegnate - punti 10;
- da n. 21 unità assegnate in poi - punti 15.

Il sub-criterio A2) tiene conto del budget di spesa corrente assegnato e gestito dalla specifica posizione di lavoro individuata con il provvedimento di incarico, desumibile dal P.E.G.

Il punteggio viene assegnato sulla base della suddivisione nelle seguenti fasce:

- fino ad € 1.000.000,00 - punti 5;
- da € 1.000.000,01 fino a € 10.000.000,00 - punti 0;
- da € 10.000.000,01 in poi - punti 15.

Il sub-criterio A3) tiene conto della complessità delle competenze richieste in rapporto alla diversità degli ambiti, anche normativi, dell'attività di riferimento.

Il criterio generale B "Strategicità della p.o.", valorizza l'incidenza strategica della specifica posizione di lavoro rispetto alla programmazione generale e alle priorità dell'Amministrazione quale risulta dalla rilevanza degli obiettivi gestionali assegnati, tiene conto sia delle attività sostanzialmente ordinarie che di quelle finalizzate alla realizzazione di politiche e strategie specifiche di interesse preminente per l'Amministrazione. Ha un valore massimo di 25 punti.

Al criterio generale C "Responsabilità gestionali interne ed esterne" è attribuito un valore massimo di 35 punti e comprende 3 sub-criteri così definiti:

C1) estensione della delega dirigenziale, punteggio massimo 15;

C2) rilevanza esterna dell'attività posta in essere, punteggio massimo 10;

C3) complessità dei provvedimenti da adottare, punteggio massimo 10.

Il sub-criterio C1) tiene conto dell'intensità dei poteri che in concreto vengono delegati dal Dirigente, esplicitati prioritariamente dall'adozione di provvedimenti che impegnano l'Ente verso i terzi. Il punteggio viene assegnato sulla base della suddivisione nelle seguenti fasce:

- ordinaria delega – punti 7
- elevata delega – punti 15

Il sub-criterio C2) tiene conto dell'attitudine dell'attività concretamente posta in essere ad incidere sulla sfera giuridica di terzi esterni all'Ente e della natura e rilevanza della responsabilità correlata.

Il sub-criterio C3) valorizza il contenuto, più o meno specialistico, dei provvedimenti necessari allo svolgimento ordinario dell'attività, il carattere più o meno ripetitivo di tali provvedimenti, la necessità di gestire un elevato numero di dati ed elementi tecnici.

Con riferimento alle posizioni organizzative ad alto contenuto di professionalità, in considerazione della loro specificità e delle caratteristiche non propriamente di tipo gestionale, il sistema di graduazione dell'indennità prevede i seguenti criteri:

- estensione delle conoscenze specialistiche richieste (laddove rileverà anche l'eventuale necessità di iscrizione in Albi professionali), punteggio massimo 15;
- strategicità dell'area di p.o., punteggio massimo 15;
- rilevanza esterna dell'attività posta in essere, punteggio massimo 10.

Art. 8 – Determinazione delle indennità di posizione

Il punteggio complessivo deriva dalla somma delle pesature rispettivamente assegnate ai criteri A, B e C per ciascuna posizione, con un valore massimo complessivo pari a 100 punti, fatta eccezione per le posizioni organizzative ad alto contenuto di professionalità le quali hanno un valore massimo di 40 punti, secondo gli schemi di scheda in allegato.

L'assegnazione dei punteggi per ogni sub-criterio – fatta eccezione per quelli relativi ai dipendenti (A1) e alle risorse economiche (A2) – viene effettuata in sede di Conferenza dei Dirigenti appositamente convocata dal Segretario Generale.

Sempre in Conferenza Dirigenti possono essere definite le fasce economiche di attribuzione dell'indennità in corrispondenza di un determinato range di punteggio. In assenza di tale definizione la determinazione finale dell'indennità di posizione avviene considerando il punteggio complessivo ottenuto come percentuale dell'indennità di posizione massima contrattualmente prevista (art. 15 comma 2 CCNL del 21.05.2018).

La determinazione delle indennità di posizione viene effettuata, comunque, nei limiti delle disponibilità economiche previste in bilancio e tenendo conto dell'ammontare complessivo del trattamento accessorio ammissibile per il Comune di Aprilia.