



CITTA'
METROPOLITANA DI
ROMA CAPITALE

Regolamento Area Posizioni Organizzative

Adottato con delibera della Giunta Provinciale

n. 13/3 del 24/01/2007

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 50/7 del 21/02/2007

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 330/16 del 3/04/2007

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 1250/38 del 7/10/2007

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 36/3 del 23/01/2008

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 772/24 del 01/10/2008

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 889/29 del 05/11/2008

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 217/12 del 16/04/2009

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 846/34 del 30/09/2009

Aggiornato con delibera della Giunta Provinciale

n. 1346/53 del 2/12/2010

Aggiornato con delibera del Commissario Straordinario

n. 88 del 21/06/2013

Aggiornato con decreto del Vice Sindaco Metropolitano

n. 46 del 25/03/2016

CAPO I GENERALITA'

Art. 1

Istituzione dell'area delle posizioni organizzative

1. La Città Metropolitana di Roma Capitale, di seguito denominata "Città Metropolitana" istituisce posizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 8 e ss. del CCNL 31.3.1999, che richiedono, con assunzione diretta di responsabilità:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzato da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione in albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia e/o esperienza.

Art. 2

Valorizzazione delle alte professionalità

1. Nell'ambito delle posizioni di lavoro di cui all'articolo precedente, la Città Metropolitana favorisce l'attribuzione di incarichi ai dipendenti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro interne all'Ente, in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca e universitario, rilevabili dal curriculum professionale e/o con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master universitari, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) e riconosce e motiva l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

CAPO II

ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE, INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ATTRIBUZIONE E CONTENUTI DEGLI INCARICHI, SOSTITUZIONE DEI TITOLARI

Art. 3

Assegnazione delle risorse finanziarie ai dipartimenti e uffici equiparati per l'individuazione e graduazione delle posizioni organizzative

1. Al fine di favorire la massima flessibilità dell'istituto in relazione alle specifiche esigenze organizzative delle strutture in cui l'Amministrazione è articolata, il Sindaco Metropolitano assegna ai Direttori di Dipartimento, Ufficio Centrale o Ufficio Extradipartimentale, istituiti ai sensi del vigente regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi (di seguito: Dipartimento e Ufficio equiparato), l'importo complessivo finalizzato alla remunerazione della retribuzione delle posizioni di lavoro di cui agli artt. 1 e 2 del presente regolamento.

2. Il Sindaco Metropolitan, entro il 31 ottobre dell'anno in cui gli incarichi di posizione organizzativa sono in scadenza e comunque prima di tale scadenza, tenuto anche conto della precedente assegnazione di risorse finanziarie, attribuisce a ciascun Dipartimento, e Ufficio equiparato come indicati nella struttura organizzativa vigente, un importo complessivo per il finanziamento delle posizioni di cui agli artt. 1 e 2 sopra citati, tenuto conto dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, come risultanti dai documenti contabili di programmazione formalmente approvati;
- b) incidenza, per gli assetti organizzativi dell'Ente, delle condizioni indicate nelle lettere a), b) e c) del precedente art. 1 con particolare riferimento alla valorizzazione delle alte professionalità;
- c) fascia di retribuzione di posizione dell'incarico dirigenziale del Direttore e Dirigente della struttura di riferimento;
- d) attuale struttura organizzativa e specifiche funzioni attribuite ai sensi del regolamento degli uffici e dei servizi;
- e) particolare complessità della struttura nell'ambito della macro-struttura dell'Ente, con riferimento agli elementi di rischio e di difficoltà.

3. Il Sindaco Metropolitan, sulla base dei programmi dell'ente, in aggiunta all'importo di cui al precedente comma 2, può attribuire a ciascun Dipartimento e Ufficio equiparato uno specifico importo complessivo diretto a finanziare, nell'ambito della tipologia di cui all'art. 1, lett. c), del presente Regolamento, specifiche posizioni di lavoro necessarie al conseguimento di specifici risultati in relazione a determinati progetti di particolare rilevanza strategica per l'ente, che si dovessero verificare nel corso del periodo di cui all'art. 5, comma 11 del presente regolamento. Tali incarichi saranno attribuiti secondo le modalità disciplinate dal successivo art. 5 e avranno una durata che sarà stabilita, nell'ambito di quella di cui all'art. 5, comma 11, in relazione al termine necessario per il raggiungimento dei risultati progettuali e, comunque, di norma di un anno. Per la particolare natura dell'incarico in argomento e per le finalità che con lo stesso si intendono perseguire, ai fini della relativa attribuzione, non si applica l'art. 5, comma 2, lettera c. del presente regolamento. Ciascun Direttore/Dirigente, ai fini della attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa di cui al presente comma, dovrà predisporre un apposito progetto, che dovrà essere allegato all'Avviso, nel quale vengono dettagliatamente indicati i risultati che si intendono raggiungere rispetto ai programmi dell'ente.

Art. 4

Individuazione e graduazione delle posizioni organizzative

1. Tenuto conto delle risorse finanziarie assegnate, individuato dal Sindaco Metropolitan ai sensi dell'art. 3, e a seguito di apposita circolare da parte del Direttore Generale, il Direttore di Dipartimento o Ufficio equiparato, sentiti i Dirigenti dei Servizi, procede ad individuare le posizioni organizzative di cui al presente regolamento e a graduarle all'interno delle strutture di competenza applicando i criteri contenuti nell'Allegato A) al presente Regolamento.

2. Ciascun Direttore di Dipartimento o Ufficio equiparato provvede a sottoporre le proposte di individuazione e graduazione delle posizioni organizzative di cui al comma 1, redatte secondo lo schema di cui all'Allegato B) al presente regolamento, al vaglio del Direttore Generale, che le formalizza con proprio atto, comunicandone l'esito agli stessi.

3. La graduazione delle posizioni è effettuata:

- per le posizioni organizzative di cui all'art. 1, lett. a), del presente regolamento, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 31 marzo 1999, nei limiti dell'importo minimo di € 10.000,00 e massimo di € 12.900,00 annui lordi per 13 mensilità cadauna, nonché delle risorse finanziarie complessive attribuite;
- per le posizioni organizzative di cui all'art. 1, lett. b) e c), del presente regolamento, ai sensi dell'art. 10, comma 4, del CCNL 22 gennaio 2004, nei limiti dell'importo minimo di € 10.000,00 e massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità cadauna, nonché delle risorse finanziarie complessive attribuite.

Art. 5

Attribuzione e durata degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti, a seguito della avvenuta formalizzazione da parte del Direttore Generale ai sensi del comma 2 del precedente art. 4 e previo espletamento della selezione di cui ai successivi commi, ai dipendenti di ruolo della Città Metropolitana, ascritti alla categoria D del vigente ordinamento professionale, indipendentemente dal profilo professionale rivestito e dalla posizione economica di appartenenza, mediante atto assunto ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

- dal Dirigente del Servizio, per le posizioni organizzative istituite nell'ambito del proprio Servizio;
- dal Direttore di Dipartimento o Ufficio equiparato per le posizioni organizzative istituite nell'ambito delle Direzioni dipartimentali e degli Uffici di Direzione.

2. L'incarico può essere attribuito al personale di cui al comma 1 qualora:

- a) risulti in servizio a tempo pieno;
- b) se neoassunto, sia in servizio da almeno un anno e abbia superato il periodo di prova;
- c) abbia ripreso servizio presso la Città Metropolitana di Roma Capitale da almeno un anno, se rientrato da un comando o distacco presso altro Ente;

3. Ciascun Direttore e Dirigente provvede all'avvio delle selezioni per l'attribuzione di ciascun incarico nell'ambito rispettivamente del proprio Dipartimento o Ufficio equiparato e Servizio trasmettendo al Direttore Generale l'avviso relativo. Per ciascun incarico di posizione organizzativa, individuata all'interno della struttura di riferimento ai sensi del precedente art. 4, dovrà essere redatto un avviso di selezione, secondo lo schema di cui all'allegato D) al presente regolamento.

4. Il Direttore Generale provvederà a pubblicare in un'apposita sezione del sito internet dell'Amministrazione e a comunicare mediante everyone l'avvio delle selezioni relative a tutti gli incarichi che si intendono conferire all'interno di ciascun Dipartimento o Ufficio equiparato e Servizio entro il termine stabilito nei predetti avvisi, che deve essere il medesimo per tutti gli incarichi messi a selezione.

5. Il dipendente interessato presenta, all'interno del proprio Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento, per ogni posizione messa a selezione nell'ambito della direzione dipartimentale, degli uffici di direzione e dei Servizi in cui il Dipartimento o Ufficio

equiparato è articolato, la propria candidatura secondo lo schema di domanda di cui all'Allegato C1 al presente regolamento, corredata del proprio curriculum vitae.

6. Il medesimo dipendente ha inoltre facoltà di presentare la propria candidatura al di fuori del Dipartimento o Ufficio equiparato di appartenenza, limitatamente ad una sola selezione.

7. Il dipendente di cui al comma 1 che, nei due anni precedenti alla data di scadenza dell'avviso di selezione, ha riportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto (censura) non può partecipare alla selezione;

8. Acquisite le candidature entro la scadenza stabilita in ciascun avviso, il Direttore e il Dirigente responsabili procedono alla valutazione delle candidature, al termine della quale viene redatta apposita graduatoria la cui durata coincide con quella dell'incarico, come definita nel successivo comma 11. La valutazione riguarderà il curriculum presentato.

9. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti ai candidati che abbiano riportato, nella graduatoria redatta per ogni singolo Servizio o Direzione dipartimentale o Ufficio di direzione e per ciascuna posizione organizzativa individuata ai sensi del precedente articolo 4, sulla base dei criteri indicati nell'Allegato C) al presente regolamento e con riferimento agli elementi caratterizzanti la posizione organizzativa, il punteggio più elevato. A parità di punteggio, l'incarico è attribuito in base al seguente ordine di priorità:

- anzianità di ruolo nella categoria D;
- in caso di ulteriore parità, anzianità di servizio nell'Ente;
- in caso di ulteriore parità, è preferito il candidato più giovane di età.

10. Nell'ipotesi in cui il candidato dovesse risultare vincitore di una selezione per ricoprire l'incarico di posizione organizzativa presso una struttura del medesimo Dipartimento di riferimento diversa da quella in cui presta servizio al momento della selezione stessa, il Direttore di Dipartimento o Ufficio equiparato procede alla assegnazione del dipendente alla struttura nella quale è individuata la posizione organizzativa. Ove la predetta struttura appartenga ad un Dipartimento diverso, provvede il Direttore del Dipartimento delle Risorse Umane. In caso di un decremento significativo dell'organico della struttura dalla quale viene trasferito il dipendente a cui è conferito l'incarico di posizione organizzativa, il Direttore del Dipartimento delle Risorse Umane né terrà conto per la successiva assegnazione di personale.

11. La durata degli incarichi di posizione organizzativa è di due anni solari, con decorrenza dal 1° gennaio.

12. L'incaricato di posizione organizzativa può rinunciare all'incarico, formalizzando apposita richiesta debitamente motivata.

13. E' fatta salva l'applicazione dei principi della normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione.

Art. 6
Sostituzione del titolare di posizione organizzativa

1. In caso di assenza o impedimento del titolare della posizione organizzativa, le sue funzioni sono svolte dal Dirigente della struttura di riferimento.

2. Nei casi in cui si preveda un'assenza prolungata del titolare di durata superiore ai trenta giorni, ad esclusione del periodo di ferie, il titolare della posizione organizzativa può essere provvisoriamente sostituito con altro dipendente di categoria D sulla base della graduatoria redatta per il conferimento dell'incarico al dipendente assente.

3. Per il periodo della sua sostituzione, al titolare assente, fatto salvo quanto disposto nel comma successivo, in applicazione dell'art. 17 del CCNL del 14 settembre 2000 e del D.Lgs. n. 151/2001, viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione. L'importo di tale compenso, nella medesima misura, viene corrisposto al sostituto.

4. Nel caso la sostituzione avvenga per il periodo di congedo di maternità o paternità e per il primo mese di congedo parentale senza rientro in servizio, l'importo della retribuzione di posizione è attribuito tanto al titolare, quanto al sostituto.

5. Nel caso in cui la sostituzione avvenga per il periodo o i periodi di congedo parentale successivi al primo mese, l'importo della retribuzione di posizione non assegnato al titolare è attribuito al sostituto.

6. La retribuzione di risultato è, in ogni caso, attribuita al sostituto con riferimento al periodo temporale di sostituzione.

7. Qualora l'incarico da assegnare per sostituzione riguardi una specifica professionalità, non posseduta dagli altri dipendenti di categoria D senza posizione organizzativa assegnati alla struttura, è possibile l'attribuzione di un incarico ad "interim" a chi sia già incaricato di posizione organizzativa. In tale caso, a quest'ultimo spetta unicamente la retribuzione di risultato, commisurata al periodo di svolgimento dell'incarico.

Art. 7
Contenuti dell'incarico di posizione organizzativa

1. Con l'atto di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa vengono definiti, in base alle funzioni e alle attività assegnate e ai programmi da realizzare:

- a) gli obiettivi e i risultati da perseguire, tenuto conto degli obiettivi assegnati dal PEG. Nel medesimo atto di attribuzione, devono essere indicati anche gli indicatori di misurazione dei citati obiettivi.
- b) le responsabilità di procedimento e/o di progetto assegnate;
- c) le risorse di personale, di mezzi e finanziarie conferite;
- d) gli indirizzi, le disposizioni organizzative e procedurali da applicare nell'espletamento dell'incarico, le forme, le modalità e la periodicità delle relazioni nei confronti del Dirigente.

Art. 8

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro del personale incaricato di posizione organizzativa è articolato, al pari del restante personale dipendente, nel rispetto delle prescrizioni di legge, contrattuali e delle norme a tutela del lavoro, in funzione del buon andamento delle attività e dei servizi.

2. L'incaricato di posizione organizzativa pianifica la propria presenza in servizio secondo le direttive impartite dal Direttore o Dirigente di riferimento, assicurando comunque la presenza minima settimanale di 36 ore settimanali. L'incaricato di posizione organizzativa assicura, sulla base delle direttive impartite dal Direttore o Dirigente di riferimento e con riguardo agli obiettivi e ai risultati da conseguire, massima flessibilità dell'orario giornaliero anche garantendo prestazioni ulteriori rispetto all'orario di lavoro ordinario, previsto dalle norme contrattuali vigenti. Tale maggiorazione oraria non è da considerarsi straordinaria o comunque aggiuntiva rispetto all'ordinario orario di lavoro. In nessun caso tale maggiorazione dà titolo a compensi straordinari e/o a riposi compensativi, salvo espresse eccezioni previste espressamente dalla normativa vigente in materia.

CAPO III

VALUTAZIONE DEI RISULTATI, REVOCA, VERIFICA E MONITORAGGIO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 9

Valutazione dei risultati degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Per tutte le posizioni organizzative individuate, l'importo della retribuzione di risultato è stabilito nella misura del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta in seguito a valutazione dei risultati conseguiti.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative sono valutati, al termine dell'anno solare, sulla base dei criteri generali e delle metodologie di cui all'Allegato E) al presente regolamento.

3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative istituite nell'ambito di ciascun Servizio sono valutati dal relativo Dirigente. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative dipartimentali sono valutati dal relativo Direttore.

4. Salvo il caso di cessazione anticipata dell'incarico e il caso degli incarichi di cui all'art. 3, comma 3, del presente regolamento, i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa di cui agli artt. 1 e 2 del presente Regolamento sono soggetti a valutazione con riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

5. La valutazione è effettuata utilizzando la scheda, di cui all'Allegato F) al presente regolamento ed è comunicata al dipendente, che firma per presa visione il relativo documento. La valutazione è validata o, eventualmente, corretta dal Direttore Generale.

6. Il Direttore Generale, prima di procedere alla validazione, in caso di valutazione contestata dal diretto interessato, acquisisce in contraddittorio le eventuali controdeduzioni del

dipendente interessato, che può essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Il contraddittorio, per essere svolto, deve essere richiesto formalmente al Direttore Generale, il quale, nel corso dello stesso e ai fini della relativa decisione, acquisisce formalmente, dal Dirigente valutatore, ogni utile informazione in merito agli elementi utilizzati per la valutazione. La richiesta di contraddittorio è ammessa solo per argomentate ragioni sulla carenza e contraddittorietà della motivazione della scelta fatta.

7. Il Direttore o il Dirigente che ha proceduto alla valutazione, ai sensi del precedente comma 3, provvede ad adottare, solo dopo la validazione di cui ai precedenti commi 5 e 6, l'atto finalizzato alla richiesta di pagamento della retribuzione di risultato, che dovrà essere trasmesso al competente Servizio Trattamento Economico del Personale e, per conoscenza, alla Direzione Generale. Eventuali richieste di pagamento trasmesse in carenza della procedura prevista per la valutazione dei risultati non saranno prese in considerazione e non saranno evase. La corresponsione della retribuzione di risultato avverrà in ragione del punteggio conseguito, secondo le relative fasce riportate nell'Allegato G) al presente regolamento. La retribuzione di risultato sarà corrisposta, a seguito del processo di valutazione, solo qualora il punteggio ottenuto sia uguale o superiore a 40 punti.

Art. 10

Revoca anticipata degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza prefissata, con atto scritto e motivato del Dirigente della struttura nel cui ambito gli stessi sono stati conferiti, per intervenuti mutamenti organizzativi, in presenza di risultati negativi in relazione all'incarico assegnato in qualsiasi momento specificatamente accertati, per l'inosservanza alle direttive impartite e per l'eventuale sopravvenuta mancanza delle risorse necessarie al relativo finanziamento. In tali casi, si applicano il procedimento e le garanzie per il dipendente previste dall'art. 9 del CCNL del 31 marzo 1999 e comunque la procedura di contraddittorio prevista in caso di valutazione negativa, così come specificato nell'art. 9, comma 6, del presente regolamento.

2. La revoca comporta la perdita, dalla data di definitiva adozione, della retribuzione di posizione, e, in ogni caso, la mancata corresponsione della retribuzione di risultato. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 11

Verifica e monitoraggio

1. Tutti gli atti dirigenziali, relativi alla individuazione e graduazione di posizioni organizzative, nonché gli atti di conferimento di incarico sono trasmessi, da ciascun Direttore e Dirigente, alla RSU e alle OO.SS., contestualmente alla loro adozione.

2. I Direttori e/o i Dirigenti che hanno provveduto all'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa sono altresì tenuti a fornire, dietro richiesta scritta della RSU o delle OO.SS., gli atti relativi alla valutazione dei dipendenti assegnati ascritti alla categoria D effettuata sulla base dei criteri di cui all'Allegato B) al presente regolamento.

3. La corretta applicazione delle norme contenute nel presente regolamento è oggetto di una verifica da effettuarsi in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Art. 12
Norme finali

1. Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano gli artt. 8, 9 e 10 del CCNL personale non dirigente degli enti locali del 31 marzo 1999, con le modifiche apportate dal CCNL del 22 gennaio 2004.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Parametri	Punti attribuibili
A - Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità di ruolo: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali)	da 1 a 14
B - Autonomia decisionale (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito)	da 1 a 14
C - Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	da 1 a 14
D - Professionalità specifica correlata alla posizione: 1. grado conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali 2. aggiornamento necessario	da 1 a 14 da 1 a 8
E - Tipologia e complessità delle relazioni gestite (esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia interno che esterno all'ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire)	da 1 a 10
F - Numero delle risorse umane assegnate	da 1 a 3 (1) da 4 a 7 (3) oltre 7 (6)
G - Assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente	da 1 a 20
H - Competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro interne all'ente, in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca e universitario	da 1 a 20

TOTALE PUNTI 120

LEGENDA:

40 punti € 10.000,00	60 punti € 12.000,00	80 punti € 14.000,00
41 punti € 10.100,00	61 punti € 12.100,00	81 punti € 14.100,00
42 punti € 10.200,00	62 punti € 12.200,00	82 punti € 14.200,00
43 punti € 10.300,00	63 punti € 12.300,00	83 punti € 14.300,00
44 punti € 10.400,00	64 punti € 12.400,00	84 punti € 14.400,00
45 punti € 10.500,00	65 punti € 12.500,00	85 punti € 14.500,00
46 punti € 10.600,00	66 punti € 12.600,00	86 punti € 14.600,00
47 punti € 10.700,00	67 punti € 12.700,00	87 punti € 14.700,00
48 punti € 10.800,00	68 punti € 12.800,00	88 punti € 14.800,00
49 punti € 10.900,00	69 punti € 12.900,00	89 punti € 14.900,00
50 punti € 11.000,00	70 punti € 13.000,00	90 punti € 15.000,00
51 punti € 11.100,00	71 punti € 13.100,00	91 punti € 15.100,00
52 punti € 11.200,00	72 punti € 13.200,00	92 punti € 15.200,00
53 punti € 11.300,00	73 punti € 13.300,00	93 punti € 15.300,00
54 punti € 11.400,00	74 punti € 13.400,00	94 punti € 15.400,00
55 punti € 11.500,00	75 punti € 13.500,00	95 punti € 15.500,00
56 punti € 11.600,00	76 punti € 13.600,00	96 punti € 15.600,00
57 punti € 11.700,00	77 punti € 13.700,00	97 punti € 15.700,00
58 punti € 11.800,00	78 punti € 13.800,00	98 punti € 15.800,00
59 punti € 11.900,00	79 punti € 13.900,00	99 punti € 15.900,00
da 100 punti a 120 punti		€ 16.000,00

ALLEGATO B)

SCHEMA DI PROPOSTA DI INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Dipartimento _____ Servizio _____

Denominazione
Tipologia (art. 1 e 2 del Regolamento Area Posizioni Organizzative)
Descrizione (contenuti dell'incarico di posizione)
Responsabilità da assumere
Autonomia decisionale
Complessità decisionale
Professionalità specifica correlata alla posizione
Tipologia e complessità delle relazioni gestite
Assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente
Competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro interne all'ente, in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca e universitario
Punteggio _____ Valore economico _____

Data _____

Firma _____

ALLEGATO C)

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE				
Criterio	Punteggio	Massimo	Punteggio	Punteggio attribuibile Max 100 punti
assegnato				
1 Capacità professionale in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare				fino a punti 18
2 Esperienza maturata dal dipendente nella categoria D				fino a punti 10
3 Competenza acquisita dal dipendente all'interno delle strutture dell'ente				fino a punti 8
4 adeguata preparazione culturale comprovata dal possesso di un titolo di studio e professionale correlato alle materie oggetto dell'incarico (laurea, master, dottorati e altri titoli equivalenti)				fino a punti 18
5 Capacità di gestire il tempo di lavoro				fino a punti 14
6 Capacità nell'assolvere le attività di controllo				fino a punti 12
7 Capacità di organizzazione				fino a punti 10
8 Capacità di motivare, guidare e valutare collaboratori, generare un clima organizzativo favorevole alla produttività				fino a punti 10

**DOMANADA DI PARTECIPAZIONE ALL'AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE
DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Il sottoscritto _____, in servizio presso _____,

CHIEDE

di partecipare alla selezione indetta per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa _____, di cui all'Avviso pubblico del _____. A tal fine

DICHIARA

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, consapevole che chiunque rilasci dichiarazioni mendaci, formi atti falsi o ne faccia uso è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, sotto la propria responsabilità:

- di essere dipendente di ruolo della Città Metropolitana di Roma Capitale, di categoria D, a tempo pieno;
- di essere/non essere neoassunto dal _____ (se si è neoassunti, indicare la data di assunzione);
- di non avere riportato, nei due anni precedenti, alcuna sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto (censura);
- di aver ripreso servizio nella Città Metropolitana dal _____, a seguito del rientro dal comando o distacco presso altro Ente; (unicamente per gli incarichi di posizione organizzativa di cui agli artt. 1 e 2 del Regolamento Area Posizioni Organizzative).

Allega alla presente il proprio curriculum vitae, debitamente datato e sottoscritto, in formato europeo.

**SCHEMA DI AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**DIPARTIMENTO/UFFICIO
CENTRALE/EXTRADIPARTIMENTALE/SERVIZIO _____**

È indetta, ai sensi del vigente regolamento Area Posizioni Organizzative, specifica selezione per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa denominata "_____".

A. Requisiti di partecipazione alla selezione

Può partecipare alla selezione in argomento il personale di **ruolo** della Città Metropolitana di Roma Capitale, di categoria D:

- in servizio a tempo pieno;
- se neoassunto, purché *sia* in servizio da almeno un anno e abbia superato il periodo di prova.
- che abbia ripreso servizio nella Città Metropolitana da almeno un anno, se rientrato da un comando o distacco presso altro Ente. (unicamente per gli incarichi di posizione organizzativa di cui agli artt. 1 e 2 del Regolamento Area Posizioni Organizzative)

L'incarico non può essere attribuito a coloro che abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto (censura);

B. tipologia dell'incarico (artt. 1, 2 e 3, comma 3, del Regolamento Area Posizioni Organizzative)_____

C. descrizione dell'incarico.

(nella descrizione dell'incarico, dovranno essere riportati gli elementi di cui all'allegato B del regolamento)

C. Valore economico della posizione organizzativa_____

N. B. Le candidature dovranno pervenire, a pena di esclusione dalla selezione, entro e non oltre il prossimo _____ (data di scadenza riportata nell'avviso pubblicato), corredate del curriculum personale redatto in formato europeo debitamente sottoscritto e datato.

Il Direttore/Dirigente

metodologia di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa

Ai sensi dell'articolo 9 del vigente Regolamento "Area posizioni organizzative", i risultati delle attività svolte dai funzionari incaricati delle posizioni organizzative sono valutati, con cadenza annuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative istituite nell'ambito di ciascun Servizio sono valutati dal relativo Dirigente. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative dipartimentali sono valutati dal relativo Direttore. La procedura di valutazione dei risultati è disciplinata dal medesimo articolo 9.

L'ambito della valutazione

Oggetto della valutazione è il risultato dell'esercizio delle funzioni od attività previste dall'art. 1, lett. a), b), c) del citato Regolamento "Area posizioni organizzative". La definizione del concetto di risultato si riferisce sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia alle modalità di esercizio delle funzioni ed attività legate all'incarico.

Pertanto, la valutazione dovrà riferirsi anche alla qualità della prestazione svolta, in relazione al ruolo attribuito all'interno della struttura, tenendo, altresì, conto della presenza in servizio, in attuazione di quanto previsto dalla legge n° 133/08; dovrà misurare, quindi, il reale contributo del titolare di posizione organizzativa, confrontando gli obiettivi prefissati e i comportamenti richiesti nel periodo considerato con i risultati raggiunti e i comportamenti posti in essere.

Per i criteri di valutazione "**PARAMETRI DELLA PRESENZA IN SERVIZIO E DELLA FLESSIBILITÀ ORARIA**", si dovranno considerare due elementi di valutazione ovvero la presenza in servizio durante tutto l'anno, desumibile dal sistema automatico delle presenze in uso all'ente, e la flessibilità dimostrata dal dipendente nell'articolazione dell'orario di lavoro, in relazione alle esigenze di servizio stabilite dal Dirigente, ai programmi e ai progetti attribuiti.

Per il criterio di valutazione "**PARAMETRI DI PERFORMANCE**", il Dirigente e Direttore valutatore dovrà esplicitare tener conto del report consuntivo che il Servizio competente in materia di Controllo di Gestione predispone sullo stato di attuazione del Peg e sulla base di qualsiasi altro elemento valutativo formalmente inserito nell'atto di conferimento dell'incarico.

Per il criterio di valutazione "**Competenze organizzative**", ciascun Dirigente dovrà esplicitare in atti interni che rimarranno al Servizio gli elementi valutativi che hanno determinato il punteggio attribuito.

Le modalità della valutazione

L'attività di valutazione è il risultato di un processo in cui sono chiari i criteri, le metodologie e le finalità.

Per una valutazione complessiva si dovrà tenere conto di quattro fasi:

1. identificazione e formulazione degli obiettivi;
2. individuazione delle capacità e degli orientamenti organizzativi attesi;
3. valutazione della professionalità, delle prestazioni e dei risultati, tenendo conto anche della presenza in servizio, in attuazione di quanto previsto dalla legge n° 133/08;
4. colloquio di valutazione.

Le prime due fasi vanno espletate *prima* del periodo annuale di valutazione considerato.

Il colloquio di valutazione è una fase importante del sistema di valutazione. Con il colloquio il valutatore comunica e discute con il valutato l'andamento della prestazione, in funzione del miglioramento della prestazione lavorativa e della crescita professionale.

Va sottolineato che il processo di valutazione si pone in un *continuum*, in cui i risultati delle fasi propriamente valutative di un periodo si pongono come elementi conoscitivi per la ridefinizione delle prime due fasi del periodo successivo.

Allegato F

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dal _____ al _____

Dipartimento _____

Servizio _____

Cognome _____

Nome _____

I criteri di valutazione proposti tengono conto dei sette parametri di seguito riportati, con a fianco i punteggi attribuibili:

• **PARAMETRI DELLA PRESENZA IN SERVIZIO**

A	Presenza in servizio	Superiore al 60% 11 - 15 punti	Superiore al 30% e fino al 60% 6 - 10 punti	Fino al 30% fino a 5 punti
a	Presenza in servizio			

Totale parziale(massimo punti 15) _____

B	Flessibilità	Elevato 6-7 punti	Apprezzabile 3-5 punti	Scarso Fino a 2 punti
b	Flessibilità oraria			

Totale parziale(massimo punti 7) _____

• **PARAMETRI DI PERFORMANCE**

C	Risultati legati al rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione rispetto alla performance organizzativa della struttura di assegnazione	Elevato 6-7 punti	Apprezzabile 3-5 punti	Scarso Fino a 2 punti
a	Qualità della prestazione			
b	Rendimento quantitativo e rispetto di scadenze ed impegni			
c	Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati			

Totale parziale(massimo punti 7) _____

D	Risultati legati al rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione rispetto a specifici obiettivi individuali formalmente assegnati	Elevato 6-7 punti	Apprezzabile 3-5 punti	Scarso Fino a 2 punti

a	Qualità della prestazione			
	Rendimento quantitativo e rispetto			
b	di scadenze ed impegni			
c	Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati			

Totale parziale(massimo punti 7)_____

• **COMPETENZE ORGANIZZATIVE**

E	Risultati legati all'accertamento delle capacità organizzative	Elevato 7- 9 punti	Apprezzabile 3-6 punti	Scarso Fino a 2 punti
a	Capacità di interpretare e di rispondere, con la propria attività professionale e/o di collaborazione ad uffici di staff e/o di studio e ricerca, alle esigenze istituzionali dell'Ente, anche ai fini della visibilità esterna. Capacità di razionalizzazione organizzativa nell'individuare priorità, tecniche e strumenti informatici, al fine di ottimizzare il tempo di lavoro.			
b	Capacità propositiva Capacità di motivare e condurre il gruppo di lavoro			
c	Capacità di razionalizzazione organizzativa nell'individuare priorità, tecniche e strumenti informatici, al fine di ottimizzare il tempo di lavoro.			

Totale parziale (massimo punti 27)_____

F	Risultati legati all'accertamento delle competenze	Elevato 11-13 punti	Apprezzabile 7-10 punti	Scarso Fino a 6 punti
a	Grado di specializzazione			

	conseguito nel settore o nella materia oggetto dell'incarico.			
b	Capacità di adeguamento nel trattare problemi o materie a contenuto innovativo nell'ambito			
	istituzionale			
	<i>o, in alternativa</i> capacità di corrispondere ad attività a forte contenuto specialistico, di studio e di ricerca e di innovazione legislativa.			

Totale parziale (massimo punti 26)_____

G	Risultati legati all'accertamento della disponibilità alla crescita professionale	Elevato 3-4,5 punti	Apprezzabile 1-2,5 punti	Scarso 0 punti
a	Tensione al miglioramento professionale			
b	Capacità di razionalizzare percorsi di autoformazione ed aggiornamento			

Totale parziale (massimo punti 9)_____

• **COLLOQUIO DI VALUTAZIONE**

H	Colloquio di valutazione	Elevato 2 punti	Apprezzabile 1 punti	Scarso 0 punti

Totale parziale (massimo punti 2)_____

Punteggio totale_____

Il punteggio il punteggio assegnabile è su base 100

IL DIRIGENTE e/o IL DIRETTORE

PER PRESA VISIONE:

IL DIPENDENTE

IL DIRETTORE GENERALE

Fasce di punteggio e relativa retribuzione di risultato

1. da 0 a 39 punti, la retribuzione di risultato è pari a 0;
2. da 40 a 55 punti, la retribuzione di risultato è pari al 40% di quella spettante ai sensi dell'art. 9 del vigente Regolamento Area Posizioni Organizzative;
3. da 56 a 79 punti, la retribuzione di risultato è pari a 80% di quella spettante ai sensi dell'art. 9 del vigente Regolamento Area Posizioni Organizzative;
4. da 80 a 100 punti, la retribuzione di risultato è pari a 100% di quella spettante ai sensi dell'art. 9 del vigente Regolamento Area Posizioni Organizzative;