



**Criteri per il conferimento e la revoca degli  
incarichi di posizione organizzativa, della  
graduazione ai fini dell'attribuzione della  
relativa indennità  
(Esiti del confronto previsto all'art. 5 c.3  
lett. d – e del ccnl 21.5.2018)**

## CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

### **Verbale**

#### **Esiti del confronto sui Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, della graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità**

In data 21 maggio 2018 l'ARAN, le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali

Ciò premesso, oggi **3 settembre 2018** presso la sede della Città Metropolitana di Milano, Via Vivaio, 1, al fine di dare attuazione alle norme di cui all'art. 5 c.3 lett. D e E) "Confronto" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in merito alla definizione dei *Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, della graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità*, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

#### Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione	FIRMATO
- Componente	FIRMATO
- Componente	FIRMATO
- Componente	FIRMATO
- Componente	FIRMATO
- Componente	FIRMATO

#### Sono presenti per la parte sindacale:

- RSU - Coordinatore	FIRMATO
- RSU	FIRMATO
- RSU	FIRMATO
- CGIL	FIRMATO
- CGIL	FIRMATO
- CISL	FIRMATO

- CISL

Firmato

- UIL

Firmato

- UIL

Firmato

- CSA

Firmato

- CSA

**LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE,  
SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE VERBALE, A SEGUITO DI  
CONFRONTO AI SENSI DELL'ART. 5 LETT. D e E CCNL 21.5.2018.**

Il CCNL 21.5.2018 prevede, all'art. 5 lett. D e E, che siano oggetto di confronto tra la delegazione di parte pubblica e i soggetti sindacali di cui all'art.7 c.2, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa nonché i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Pertanto in data 3.7.2018 è stata avviata tale procedura di informazione con nota Prot. 158726/4.13/2018/1 e relativa trasmissione dei criteri predisposti dall'Amministrazione, allegati al presente verbale.

In data 4.7.2018 è pervenuta la richiesta di incontro da parte delle OO.SS. CGIL – CISL – UIL Prot. 160395/4.13/2018/1, a cui ha fatto seguito la convocazione sindacale per l'attivazione del confronto sulla materia in data 11.7.2018.

Dopo ampia discussione e disamina dei criteri proposti negli incontri sindacali dell'11.7.2018 e del 25.7.2018, le parti condividono in data odierna i seguenti criteri e la Scheda di pesatura allegata:

**Criteri per conferimento e revoca di Posizione Organizzativa (Gestionali e Alte professionalità)**

Gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti al personale a tempo indeterminato o in comando presso l'Ente, di categoria D, con almeno due anni di anzianità nella categoria stessa, in servizio a tempo pieno o con richiesta già autorizzata per la trasformazione da part-time a tempo pieno.

I criteri per l'attribuzione degli incarichi, in coerenza con quanto stabilito dell'art. 14 del CCNL 2016-2018, sono i seguenti:

- 1) esperienza, capacità professionale ed attitudine;
- 2) requisiti culturali;
- 3) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

4) i risultati raggiunti in incarichi già ricoperti, anche non di posizione organizzativa;

Gli incarichi di posizione hanno una durata minima di 1 anno ed una durata massima pari a 3 anni.

Gli incarichi di durata inferiore a 3 anni possono essere prorogati fino alla durata massima di 3 anni, senza apposito interpello, sulla base delle esigenze organizzative, da parte del dirigente interessato di concerto con il Direttore dell'Area.

Per la copertura delle posizioni organizzative viene emesso uno specifico bando di selezione pubblicato sul sito Internet e Intranet dell'Ente, contenente l'indicazione della pesatura della posizione messa a bando, fatte salve particolari situazioni di urgenza.

Gli interessati presentano apposita domanda, corredata da curriculum vitae, contenente i requisiti culturali posseduti e le eventuali precedenti esperienze lavorative utili ai fini della copertura della posizione stessa. I dipendenti in possesso dei requisiti possono partecipare, nel limite di tre candidature, per le posizioni organizzative messe a bando.

L'individuazione del dipendente da nominare avviene tramite valutazione dei curricula presentati dai candidati e a seguito di colloquio motivazionale da parte del dirigente responsabile della posizione da ricoprire. A parità di valutazione verrà data preferenza alla pregressa esperienza nell'Area.

L'incarico viene attribuito, con atto scritto e motivato, dal dirigente della Direzione all'interno della quale è incardinata la posizione da ricoprire, di concerto con il Direttore d'Area.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, così come prescritto dall'art. 14 del CCNL 2016-2018 per:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale.

Avverso la revoca per valutazione negativa, il titolare di posizione organizzativa può ricorrere all'OIVP eventualmente con assistenza legale o sindacale. In conformità a quanto disposto dall'art 14 del CCNL vigente, è garantito il contraddittorio assistito come sopra. Ai ricorrenti è garantito rapido accesso alla documentazione relativa al procedimento e la procedura davanti all'OIVP si conclude entro trenta giorni dalla revoca dell'incarico.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che il dipendente resta inquadrato nella sua categoria professionale per l'espletamento dei compiti afferenti al profilo di appartenenza.

Il dipendente a cui è stata revocata la posizione organizzativa per valutazione negativa può chiedere il trasferimento ad altro Settore a cui l'Amministrazione darà seguito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 3 mesi.

Il titolare di Posizione organizzativa può rinunciare all'incarico, con un preavviso minimo di trenta giorni, dandone comunicazione scritta al dirigente dell'Unità organizzativa di riferimento e al direttore dell'Area Risorse umane.

Il titolare di posizione organizzativa destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante.

Per il titolare di posizione organizzativa comandato presso altro Ente, su sua richiesta, e per lo svolgimento di un'attività estranea alle funzioni dell'Ente, vale quanto stabilito nel precedente paragrafo.

Nelle more della definizione del transito di personale assegnato all'Agenzia Regionale per il Trasporto Locale, si confermano le intese assunte anche in relazione agli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data del presente verbale.

In caso di riassunzione di funzioni in capo a Città Metropolitana, già devolute ad altro Ente, l'assetto della micro struttura interessata e di conseguenza delle posizioni organizzative esistenti, sarà ridefinito in coerenza con l'organizzazione dell'Ente.

Come previsto dalla norme contrattuali vigenti, non è consentita l'attribuzione di incarico a dipendenti con rapporto di lavoro part-time. Tuttavia, ai titolari di posizione organizzativa è consentita l'effettuazione di un orario multi periodale, da concordare con il Dirigente in relazione alle esigenze organizzative della struttura, come previsto dall'art. 25 del CCNL 2016-2018, in presenza di documentate situazioni familiari o di salute, per periodi non superiori ad un anno continuativo.

#### **Criteri per la pesatura delle Posizioni Organizzative (Gestionali e Alte professionalità)**

Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, cui vengono preposti dipendenti di categoria D, con funzioni proprie della categoria associate a rilevanti responsabilità di prodotto e di risultato, deleghe dirigenziali e gestione di risorse.

Agli incarichi di posizione organizzativa sono riconosciute una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato, che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste compreso il compenso per lavoro straordinario, ad esclusione delle competenze accessorie previste dal CCNL o dalla normativa vigente.

Per la retribuzione di posizione sono previste 4 fasce di posizione, così articolate

4° Fascia 16.000 €

3° Fascia 13.000 €

2° Fascia 11.000 €

1° Fascia 8.000 €

L'incremento delle fasce è subordinato alla verifica della compatibilità finanziaria della spesa.

Viene introdotta la 4^ fascia anche per le posizioni organizzative gestionali.

La pesatura delle posizioni organizzative rappresenta il valore delle posizioni con riferimento ai contenuti effettivamente esercitati, così come desumibili dalle schede di job description compilate dai direttori di riferimento in fase di definizione delle stesse, i cui job profiles sono pubblicati sulla Intranet.

La pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata dall'OIVP su proposta del Dirigente secondo i criteri sotto indicati, applicati in modo obiettivo, trasparente e in coerenza con quanto stabilito dal CCNL:

**Scheda Pesatura**

1° fascia Fino a 58

2° fascia Da 58 a 69

3° fascia Da 69 a 90

4° fascia: superiore a 90 punti

A seconda del punteggio ottenuto la posizione viene collocata nella fascia retributiva corrispondente secondo la seguente tabella che riporta i criteri generali:

<i>Fattori PO gestionali</i>	<i>Pesi %</i>	<i>Fattori PO Alta professionalità</i>	<i>Pesi %</i>
- responsabilità	34%	- responsabilità	34%
- complessità organizzativa	33%	- complessità organizzativa	33%
- entità risorse assegnate	33%	- competenze specialistiche	33%

I fattori distintivi da attribuire e che concorrono a determinare l'attribuzione della 4<sup>a</sup> fascia di posizione, per le posizioni gestionali e le alte professionalità sono i seguenti:

- 1) supervisione di processi complessi, anche articolati e/o riguardanti più strutture;
- 2) grado di rilevanza delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione;
- 3) grado di specializzazione professionale e innovatività;
- 4) responsabilità verso l'esterno.

E' rimandata a successivo confronto la verifica delle facoltà di implementazione del fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL, conseguentemente al riassetto della micro struttura dell'Ente.

E' rimandato a successivo confronto l'eventuale applicazione del comma 6) art. 15 CCNL (incarico ad interim).

Ogni anno l'OIVP, con scadenza stabilita, di norma nel mese di settembre, e comunicata ai titolari di posizione organizzativa, procederà alla ripesatura delle posizioni coinvolte da mutamenti organizzativi significativi e alle quali sono stati attribuiti maggiori incarichi/risponsabilità/ e deleghe. La richiesta sarà presentata dal Direttore d'Area, su proposta del dirigente responsabile, e comunicata anche al titolare della posizione.

A seguito del presente verbale si procederà all'aggiornamento del Testo Unificato del regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi della Città Metropolitana.

La determinazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato di titolari di posizione organizzativa sarà oggetto di contrattazione collettiva ai sensi del CCNL vigente.

Si allega al presente verbale la scheda di pesatura "Sistema di graduazione e pesatura delle Posizioni Organizzative della Città Metropolitana di Milano."

# SISTEMA DI GRADUAZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## SCHEDA DI PESATURA

In fase di definizione di una posizione organizzativa, viene compilata, da parte del dirigente responsabile, una scheda di job description analitica. Tale scheda contiene gli elementi conoscitivi necessari per la pesatura della posizione organizzativa e la conseguente graduazione all'interno delle fasce retributive esistenti.

Fattori di pesatura per le Posizioni organizzative (Gestionali):

Fattori generali di valutazione	Elementi di valutazione	punteggio
A – Entità delle risorse assegnate	A1. Risorse Umane <ul style="list-style-type: none"> <li>- numerosità</li> <li>- prevalenza profili</li> </ul>	punteggio: da 0 a 30
	A2 . Risorse finanziarie	
B – Livello di complessità organizzativa	B1. prodotti/procedimenti <ul style="list-style-type: none"> <li>- numerosità</li> <li>- caratteristiche</li> <li>- output</li> </ul>	punteggio: da 0 a 30
	B2. quadro dei vincoli <ul style="list-style-type: none"> <li>- difficoltà</li> <li>- variabilità</li> <li>- complessità quadro normativo</li> </ul>	
	B3 relazioni interne <ul style="list-style-type: none"> <li>- numerosità</li> <li>- caratteristiche</li> <li>- tipologia</li> </ul>	
	B4 relazioni esterne <ul style="list-style-type: none"> <li>- numerosità</li> <li>- caratteristiche</li> <li>- tipologia</li> </ul>	
C – Livello di responsabilità	C1. Autonomia <ul style="list-style-type: none"> <li>- livello di autonomia</li> <li>- grado di discrezionalità tecnica</li> </ul>	punteggio: da 0 a 30
	C2. Responsabilità <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado di responsabilità sui processi</li> <li>- Deleghe interne / esterne</li> </ul>	

Fattori di pesatura per le Posizioni organizzative (Alte professionalità)

Fattori generali di valutazione	Elementi di valutazione indicativi	punteggio
<b>A – Livello di complessità organizzativa</b>	A1. Prodotti e procedimenti <ul style="list-style-type: none"> <li>- numerosità</li> <li>- caratteristiche</li> <li>- output</li> </ul>	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	A2. Quadro dei vincoli <ul style="list-style-type: none"> <li>- difficoltà</li> <li>- variabilità</li> </ul>	
	A3. Relazioni interne <ul style="list-style-type: none"> <li>- numerosità</li> <li>- caratteristiche</li> </ul>	
	A4. Relazioni esterne <ul style="list-style-type: none"> <li>- numerosità</li> <li>- caratteristiche</li> </ul>	
<b>B – Livello di responsabilità</b>	B1. Autonomia <ul style="list-style-type: none"> <li>- livello di autonomia</li> <li>- grado di discrezionalità tecnica</li> </ul>	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	B2. Responsabilità <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado di responsabilità sui processi</li> <li>- Deleghe interne / esterne</li> </ul>	
<b>C – Competenze specialistiche</b>	C1. Titolo di studio <ul style="list-style-type: none"> <li>- requisiti culturali richiesti</li> </ul>	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	C2. Competenze specialistiche <ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenze tecniche</li> <li>- esperienza professionale</li> </ul>	

Fattori distintivi per l'attribuzione della 4<sup>a</sup> fascia

<i>Fattori</i>	<i>Elementi di valutazione indicativi</i>	<i>Punteggio</i>
1) supervisione di processi complessi, anche articolati e/o riguardanti più strutture	supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/ supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituite (Uffici); coordinamento di gruppi di lavoro / di progetto coinvolgenti altre unità organizzative;	10
2) grado di rilevanza delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione	gestione di attività e funzioni strettamente connesse agli obiettivi strategici dell'Ente e/o dipendenti dalle strutture di vertice;	10
3) specializzazione professionale e innovatività	attività ad alta connotazione professionale che richiede l'applicazione di metodologie ad elevata specializzazione, che comportano l'applicazione di modelli teorici complessi e/o richiedenti forti competenze multidisciplinari; attività che richiedono alto livello di innovatività in coerenza con la mission dell'Ente;	10
4) responsabilità verso l'esterno	particolare complessità e rilevanza delle responsabilità affidate alla posizione e loro ricadute verso l'esterno;	10

Allegato al verbale di confronto del 3.9.2018