Regolamento sui criteri di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa al personale non dirigenziale dell'Agenzia per l'Italia Digitale[1]

Articolo 1 - Definizione di posizione organizzativa

1. In relazione a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro di riferimento, l'AgID, sulla base della propria organizzazione e delle specifiche esigenze, può conferire incarichi di posizione organizzativa che richiedano lo svolgimento di compiti connotati da elevata responsabilità e da alta professionalità.
2. Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa avviene nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia, prevedendo l'individuazione, nell'atto di conferimento, dell'oggetto e della durata dell'incarico nonché degli obiettivi, ivi inclusi quelli di trasparenza ai sensi dell'art. 14, comma 1-quater del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.
3. Le posizioni organizzative, anche ai sensi della contrattazione collettiva, possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
   a) funzioni di direzione di unità organizzativa caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari;
   c) attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Articolo 2 - Destinatari delle posizioni organizzative

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale in servizio appartenente alla Categoria Terza.
2. Il titolare di posizione organizzativa svolge i propri compiti nell'ambito delle funzioni di appartenenza.

Articolo 3 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative sono graduate nel rispetto delle fasce e declaratorie sotto elencate:
   - **Fascia 1:** vi rientrano le posizioni organizzative che risultino caratterizzate da un livello di responsabilità elevato, anche direttivo, e che contemplino elevata competenza professionale, rilevante autonomia organizzativa e gestionale, elevata complessità del processo decisionale nonché rilevanti attività relazionali, nell'ambito delle attività di cui all'articolo 1, comma 3, lettere a), b) e c).

[1] Il testo del presente Regolamento è stato sottoposto a confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e) e f) del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali.

- **Fascia 2:** vi rientrano le posizioni organizzative che, rispetto alla Fascia 1 e nell'ambito delle funzioni e attività di cui all'articolo 1, comma 3, lettere a), b) e c), risultino caratterizzate da un livello inferiore di responsabilità e da minore autonomia organizzativa e gestionale.

2. La graduazione delle posizioni organizzative è effettuata sulla base di parametri di carattere oggettivo, tenendo conto dei seguenti elementi:
   a) livello di autonomia e responsabilità della posizione organizzativa rispetto alle direttive impartite dal dirigente di riferimento;
   b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta in relazione ai compiti affidati;
   c) complessità delle competenze attribuite;
   d) entità delle risorse umane, strumentali, tecnologiche e finanziarie direttamente gestite;
   e) valenza strategica della posizione organizzativa in relazione agli obiettivi assegnati alla stessa.
3. Lo scopo della graduazione delle posizioni organizzative è di definire la complessità delle funzioni svolte, al fine di favorire una differenziazione delle stesse tra le Fasce 1 e 2 e consentire un'adeguata quantificazione retributiva.
4. L'inserimento delle posizioni organizzative all'interno delle Fasce 1 e 2 è effettuata dal Direttore Generale, d'intesa con i dirigenti delle strutture interessate, prima dell'avvio della procedura di interpello per l'affidamento degli incarichi, mediante compilazione di una scheda di graduazione della posizione **(Allegato A)** costituita da due Aree di valutazione per un totale massimo di 100 punti:
   a) **Responsabilità della posizione organizzativa (max 50 punti):** considera il grado di rischio gestionale e la strategicità della posizione organizzativa rispetto all'organizzazione, anche in relazione alla visibilità esterna.
   b) **Autonomia e complessità organizzativa (max 50 punti):** considera il grado di discrezionalità collegato all'esercizio delle funzioni e il grado di complessità connessa alla tipologia delle relazioni richieste e alle attività assegnate.
5. Il contenuto di entrambe le aree è declinato per mezzo dei parametri di valutazione di cui alla scheda contenuta nell'Allegato A. Ciascun parametro prevede l'attribuzione di un punteggio. La graduazione della posizione organizzativa in **Fascia 1** o **Fascia 2** è definita tramite il punteggio complessivo risultante dalla scheda:
   - **Fascia 1**: oltre 70 punti;
   - **Fascia 2**: fino a 70 punti.

Articolo 4 - Criteri per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi avviene nel rispetto dei seguenti criteri generali, tenendo conto delle disponibilità manifestate e garantendo l'effettiva condizione delle pari opportunità:
   a) gli incarichi hanno durata massima di 24 mesi e possono essere rinnovati. La durata dell'incarico non può in ogni caso superare il residuo periodo di servizio dell'interessato prima del collocamento a riposo;
   b) si applicano le disposizioni normative vigenti volte ad evitare situazioni di incompatibilità e di conflitto di interessi;
   c) è assicurata, di norma, la rotazione degli incarichi volta a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa e la salvaguardia da condizionamenti ambientali nell'assolvimento dei compiti d'istituto. A tal fine si tiene conto dell'esigenza di

sviluppo delle professionalità attraverso l'alternanza tra funzioni diverse, compatibilmente con l'esigenza di evitare ricadute negative in termini di efficacia ed efficienza nell'azione tecnico-amministrativa e dispersione di competenze distintive;

d) il dipendente incaricato di posizione organizzativa in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico;
e) nel caso di avvicendamento, anche in vista del collocamento a riposo, il titolare della posizione organizzativa collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici;
f) il conferimento dell'incarico tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità del livello di graduazione della posizione organizzativa, dei seguenti elementi:
    1) competenze, capacità ed esperienza professionale;
    2) specifiche conoscenze e competenze richieste per lo svolgimento dell'incarico;
    3) competenze organizzative e attitudine alla direzione di team di lavoro e di attività progettuali;
    4) capacità relazionale e di interazione con soggetti istituzionali interni ed esterni;
    5) risultati conseguiti in precedenza e relativa valutazione;
    6) nelle valutazioni delle candidature sarà considerato elemento preferenziale il positivo svolgimento di attività simili o comunque attinenti a quelle relative alla posizione.

2. L'atto di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa ha natura di determinazione unilaterale assunta dall'amministrazione con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.

Articolo 5 - Procedura di conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. In sede di riorganizzazione, vacanza o istituzione di nuove posizioni organizzative, l'AgID renderà nota la disponibilità mediante avviso sulla propria rete intranet e comunicazione a tutto il personale, indicando le relative fasce di appartenenza della posizione organizzativa e le capacità ed esperienze richieste, nonché gli eventuali titoli o requisiti stabiliti in relazione all'incarico da ricoprire.
2. Entro sette giorni dalla pubblicazione, gli interessati potranno comunicare la propria disponibilità, esprimendo al massimo due opzioni, tramite invio alla casella di posta elettronica indicata nell'avviso.
3. Il Direttore generale dispone il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, sentiti i competenti dirigenti di vertice.
4. Gli incarichi possono essere revocati dal Direttore Generale prima della loro naturale scadenza con atto scritto e motivato, sentito il responsabile della struttura organizzativa cui fa capo la posizione organizzativa, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

5. In presenza di gravi motivi personali, il titolare della posizione organizzativa può rimettere il proprio incarico al Direttore Generale informando preventivamente il dirigente responsabile e l'Ufficio Organizzazione e gestione del personale.

Articolo 6 - Indennità di posizione organizzativa e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa, composto dalla indennità di posizione e dalla retribuzione di risultato, è stabilito annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi del vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali.
2. La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base della positiva valutazione della performance individuale di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato dovranno essere riproporzionate in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa.
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, comando del dipendente, mobilità o altra interruzione l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di risultato dovranno essere riproporzionate in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.
5. Qualora, in casi particolari, la necessità di assicurare la funzionalità e la continuità dei servizi renda opportuno il conferimento di più posizioni organizzative al medesimo funzionario, allo stesso è riconosciuta, in relazione alla seconda posizione organizzativa, una percentuale congrua della relativa indennità di posizione, stabilita in sede di contrattazione integrativa.

Allegato A)

SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Struttura di riferimento Area/Ufficio:
Denominazione della Posizione Organizzativa:
Composizione dell'unità organizzativa: □ dipendenti cat. III^: n. ..., profilo … □ dipendenti cat. II^: n. ... □ dipendenti cat. I^: n. ... □ personale a tempo determinato: n. ... (cat. …, profilo …, percentuale prestazione lavorativa …%) □ personale comandato da altre amministrazioni pubbliche (cat. …, profilo …) □ collaboratori esterni
Tipologia della posizione:
□ **Fascia 1:** posizioni organizzative che risultino caratterizzate da un livello di responsabilità elevato, anche direttivo, e che contemplino elevata competenza professionale, rilevante autonomia organizzativa e gestionale, elevata complessità del processo decisionale nonché rilevanti attività relazionali, nell'ambito delle attività di cui all'articolo 1, comma 3, lettere a), b) e c).
□ **Fascia 2:** posizioni organizzative che, rispetto alla Fascia 1 e nell'ambito delle funzioni e attività di cui all'articolo 1, comma 3, lettere a), b) e c), risultino caratterizzate da un livello inferiore di responsabilità e da minore autonomia organizzativa e gestionale.

Prima Area di valutazione:

Responsabilità e importanza della posizione (max 50 punti): considera il grado di rischio gestionale e la strategicità della posizione organizzativa rispetto all'organizzazione e anche in relazione alla visibilità esterna.

Parametro di valutazione	Caratteristiche	Punteggio
Responsabilità	Esprime: o livello di responsabilità cui risulta esposto il dipendente mediante la predisposizione di atti e/o provvedimenti e/o pareri aventi rilevanza esterna e interna; o visibilità verso i terzi; o numero risorse gestite.	Max punti 20

Strategicità	Esprime il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'amministrazione.	Max punti 15
Rilevanza	Esprime il grado di rilevanza della posizione organizzativa in relazione alla complessità delle attività svolte.	Max punti 15

Seconda Area di valutazione:

Autonomia e complessità organizzativa (max 50 punti): considera il grado di discrezionalità collegato all'esercizio delle funzioni e il grado di complessità connessa alla tipologia delle relazioni richieste, alle attività assegnate e al coordinamento di attività omogenee.

Parametro di valutazione	**Caratteristiche**	**Punteggio**
Discrezionalità	Esprime l'ambito di discrezionalità gestionale e decisionale richiesto dalla posizione organizzativa.	Max punti 10
Innovazione	Evidenzia le caratteristiche e il livello di innovazione dei processi gestiti.	Max punti 10
Responsabilità relazionale	Evidenzia l'importanza degli interlocutori interni ed esterni coinvolti nell'espletamento dell'attività.	Max punti 10
Collocazione della posizione	Evidenzia il ruolo della posizione organizzativa in relazione alle strutture e agli uffici, anche in relazione al numero dei dipendenti e al budget gestito.	Max punti 10
Caratteristiche delle funzioni degli uffici diretti	Evidenzia il grado di integrazione richiesto nel coordinamento dei processi e delle attività gestite nonché la necessità di lavorare in team con altre unità organizzative.	Max punti 10

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ……/100

Il Direttore generale **Il Dirigente della struttura**