

## DISCIPLINARE ISTITUTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il presente disciplinare pone, nel rispetto della normativa contrattuale di riferimento contenuta negli articoli 8, 9 e 10 del CCNL di revisione del sistema di classificazione del personale del comparto "Regioni - Autonomie locali" del 31.3.1999 e nell'articolo 10 del CCNL del 22.1.2004, i criteri generali di regolamentazione dell'istituto delle posizioni organizzative, ivi comprese le alte professionalità, con particolare riferimento all'individuazione ed alla costituzione, al conferimento dei relativi incarichi, agli elementi connotativi del ruolo e delle responsabilità degli incaricati.

### 1. TIPOLOGIE

Le posizioni organizzative (P.O.) istituite nell'Ente corrispondono alle tre tipologie previste dal CCNL del 31.3.1999 in quanto dedite allo svolgimento di:

A) funzioni di coordinamento di struttura, ossia attività più tipicamente gestionali;

B) attività a contenuto professionale, per le quali possono essere necessari diplomi di laurea e/o specializzazione universitaria e/o iscrizione ad albi (es. avvocati);

C) di attività di staff (ossia di servizio trasversali al funzionamento della macchina burocratica, es. segreterie di direzione), o di studio e ricerca, o di vigilanza e controllo (es. fitosanitari).

A queste si aggiungono le Alte Professionalità, caratterizzate dalla prevalenza dei contenuti di carattere professionale, anche derivanti dalla formazione accademica e culturale richiesta, coniugata a competenze di particolare complessità, anche a carattere gestionale, e di elevata strategicità.

### 2. VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Le P.O. sono articolate su tre livelli di graduazione, in relazione alla valutazione del grado di complessità delle funzioni ed attività presidiate:

- 1) ALTA
- 2) MEDIO-ALTA;
- 3) MEDIO-BASSA.

Il sistema di gradazione è basato su quattro parametri di valutazione:

- a) la complessità organizzativa e gestionale;
- b) il livello di autonomia;
- c) la rilevanza strategica;
- d) la complessità delle competenze richieste dall'incarico.

Nel dettaglio:

#### *Complessità organizzativa e gestionale:*

Con questo parametro si prendono in considerazione le risorse umane e/o finanziarie gestite dalla PO, l'intensità delle relazioni interne/esterne, la complessità/eterogeneità dei processi e procedimenti amministrativi.

### *Livello di autonomia*

Con questo parametro si valuta il grado di discrezionalità rispetto alle attività e al contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza. In particolare si evidenzia una bassa complessità per quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard; il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni che presidiano processi discrezionali se pur nell'ambito di procedure codificate, mentre il peso più alto è attribuito a posizioni che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.

### *Rilevanza strategica*

Il parametro sulla rilevanza strategica della posizione valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell'amministrazione, attribuendo un peso più alto alla gestione delle attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione, un peso medio alla gestione di attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione e un peso più basso alla gestione di attività che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

### *Complessità delle competenze richieste dall'incarico:*

Le competenze richieste possono essere valutate con riferimento al livello di specializzazione richiesto, alla multidisciplinarietà data dalla tipologia di funzioni attribuite, alla relativa frequenza di aggiornamento.

Tutti i parametri sopraelencati vengono rilevati secondo una scala valutativa che prevede tre valori: basso – medio – elevato.

L'individuazione del livello di graduazione scaturisce dalla prevalenza dei valori espressi:

- graduazione ALTA – almeno 2 parametri di alta complessità, nessun parametro di bassa complessità
- graduazione MEDIO-ALTA: almeno 3 parametri di media complessità, nessun parametro di bassa complessità
- graduazione MEDIO-BASSA – non più di un parametro di media complessità, nessun parametro di alta complessità

Le Alte professionalità rilevano per la diretta e immediata assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato connesse all'elevato livello di specializzazione delle competenze agite ed alla complessità delle attività svolte in autonomia. Quest'ultima si realizza sia sotto il profilo decisionale, con l'assunzione di autonome determinazioni, nell'ambito degli indirizzi formulati dal dirigente, sia sotto il profilo organizzativo.

Ulteriormente connotano le Alte professionalità il grado di innovatività dei programmi e degli obiettivi da raggiungere, la variabilità e complessità del contesto di riferimento e delle relazioni interne/esterne da presidiare (che determinano l'esposizione ad un elevato grado di rischio per le conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, ovvero per ulteriori responsabilità in ordine a problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente), il carattere trasversale delle competenze, che sussumono un'azione multidisciplinare.

### 3. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

La retribuzione di posizione annua è articolata in tre distinte fasce retributive in correlazione al livello di graduazione individuato, come indicato nella tabella sottostante:

Livello di complessità	Retribuzione di posizione annua (euro)
ALTA (1)	12.367
MEDIO-ALTA (2)	10.697
MEDIO-BASSA (3)	6.382

La retribuzione di risultato è stabilita in percentuale alla retribuzione di posizione annua, fino ad un massimo del 25%.

Per le Alte professionalità la retribuzione di posizione e di risultato sono stabilite nel valore massimo contrattualmente previsto, rispettivamente 16.000 e 4.800 euro annui (per quest'ultima 30% della retribuzione di posizione).

La valutazione dei risultati conseguiti e la corrispondente quantificazione della retribuzione è svolta secondo i criteri e le metodologie del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale di cui alla deliberazione GR n. 278/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

### 4. INDIVIDUAZIONE E COSTITUZIONE

I budget delle strutture apicali regionali e di ARTEA sono assegnati dal direttore generale tenuto conto di elementi diversi quali, in particolare, la complessità e la specializzazione dei settori, la numerosità delle risorse umane, la tipologia di professionalità già presenti e la necessità di riequilibrare il rapporto fra le posizioni organizzative ed il personale assegnato ad ogni struttura apicale al fine di un'equa ripartizione del numero delle posizioni tra le strutture.

In fase di individuazione ciascuna posizione deve essere descritta in maniera standardizzata, mediante compilazione della scheda in calce al presente disciplinare, così da evidenziarne gli elementi connotativi ai fini della relativa costituzione con riferimento a:

- tipologia (tra quelle specificate alle lettere A, B e C del paragrafo 1);
- collocazione organizzativa;
- denominazione e declaratoria funzioni/attività;
- livello di complessità delle funzioni (graduazione 1, 2, 3) con indicazione del valore di ciascun parametro di valutazione secondo la scala valutativa definita;

- esplicitazione di requisiti professionali e/o curriculari richiesti o preferenziali (titolo di studio, abilitazione, particolari esperienze professionali ecc.).

Le P.O., individuate secondo la metodologia sopra descritta, sono costituite con decreto del direttore generale/direttore/avvocato generale, nel rispetto dei budget assegnati e in coerenza con le esigenze organizzative derivanti dagli assetti degli uffici.

Per le Alte professionalità la quota complessiva di finanziamento è quella stabilita ai sensi dell'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 e la relativa individuazione e costituzione, sempre mediante decreto del direttore generale/direttore/avvocato generale, avviene secondo le linee guida predisposte dal direttore generale.

La Direzione competente in materia di organizzazione e personale definisce le modalità operative per l'individuazione e la costituzione delle posizioni predisponendo ed aggiornando i modelli necessari.

## 5. CONFERIMENTO E REVOCA DELL'INCARICO

Alla procedura finalizzata al conferimento dell'incarico di P.O. può partecipare unicamente il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assegnato alla struttura organizzativa della Giunta regionale o alle strutture di supporto agli organi di governo della Regione, in possesso dei seguenti requisiti:

- inquadramento nei ruoli dell'Ente nella categoria D da almeno 2 anni;
- possesso, se esplicitamente previsto in fase di individuazione e di costituzione della posizione, di ulteriori requisiti, quali titolo di studio specifico e/o abilitazione professionale.

Al fine di acquisire il concreto interesse dei dipendenti interessati, la pubblicizzazione degli incarichi da ricoprire avviene mediante avviso interno, reso noto in apposita sezione del sito Intranet regionale e nella sezione "Concorsi e avvisi del personale" del sito Internet istituzionale, contenente indicazioni in merito a:

- durata dell'incarico;
- requisiti di accesso, come sopra menzionati;
- elementi oggetto di valutazione;
- termine e modalità di presentazione delle candidature.

E' consentito presentare candidatura, corredata da specifico curriculum professionale, con riferimento al massimo a 2 avvisi, con indicazione dell'ordine di priorità delle posizioni scelte, tra quelli indetti dalle strutture di vertice della Giunta.

La Direzione competente in materia di organizzazione e personale definisce le modalità di presentazione delle candidature, provvede al coordinamento della raccolta delle medesime ed al successivo inoltro, anche con strumenti digitali, alle strutture di vertice per gli adempimenti istruttori di competenza; inoltre trasmette alle medesime i dati presenti nelle banche dati dedicate per la verifica del possesso dei requisiti dei candidati.

L'individuazione del titolare dell'incarico avviene attraverso la valutazione comparativa dei curricula presentati, tenuto conto degli elementi indicati nell'avviso e stabiliti in fase di individuazione e di costituzione con riferimento e in coerenza con la posizione

da ricoprire, quali:

- esperienza professionale maturata in relazione alle attività ed ai processi e procedimenti connotanti la posizione nell'Ente o presso altre PPAA negli ultimi 5 anni;
- competenze tecniche ed organizzative agite, con riferimento al "modello regionale delle competenze" adottato da ultimo con decreto n. 2652/2014 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;
- titoli e/o requisiti culturali posseduti (ulteriori rispetto a quelli eventuali esplicitamente richiesti per la partecipazione alla procedura di incarico): a titolo esemplificativo, titolo di studio, abilitazioni professionali, master, dottorato, esperienza maturata in enti e/o organismi comunitari ed internazionali, etc.

Tra gli elementi di valutazione si tiene conto anche degli esiti del processo di valutazione, con particolare riferimento alla collocazione nella più alta fascia di merito negli ultimi 2 cicli di valutazione.

Il conferimento avviene mediante apposito atto d'incarico del Direttore Generale/Direttore/Avvocato generale, sentito il dirigente responsabile del Settore ove è eventualmente collocata organizzativamente la posizione, nella forma di atto scritto di diritto comune (lettera) adeguatamente motivato, con riferimento al complesso dei criteri generali preliminarmente definiti.

L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato del direttore generale/direttore/avvocato generale, sentito il dirigente responsabile del settore ove è eventualmente collocata organizzativamente la posizione, nelle ipotesi contrattualmente previste di intervenuti mutamenti organizzativi (in primis il venir meno delle esigenze organizzative che hanno condotto all'istituzione della posizione, ad esempio la conclusione di un progetto o la piena realizzazione di un programma o l'estinzione delle funzioni presidiate) e di specifico accertamento di risultati negativi (previo esperimento di procedura di contraddittorio con l'interessato); a questi casi si aggiunge:

- l'irrogazione di sanzioni disciplinari di maggiore gravità di cui all'art. 55 bis D.Lgs. 165/2001;
- la sopravvenuta incompatibilità ai sensi dell'art. 1 della legge 190/2012;
- gli altri casi previsti dalla normativa vigente.

## 6. DURATA E INCOMPATIBILITA' DELL'INCARICO

La durata degli incarichi di posizione organizzativa è stabilita ordinariamente in 5 anni. Gli incarichi cessano decorsi 120 giorni dalla nomina del nuovo direttore generale e dei nuovi direttori e nello stesso termine questi ultimi provvedono con proprio decreto, sentiti i dirigenti, o a definire totalmente o parzialmente l'assetto delle posizioni organizzative presso la struttura di vertice di riferimento (e conseguentemente vengono avviate le procedure per il conferimento dei relativi incarichi) o a confermare il quadro già esistente (con conseguenziale atto di conferma degli incarichi).

In ragione del tipo di funzioni possono essere istituite posizioni organizzative per il presidio di particolari attività "a progetto", e come tali avranno una specifica durata, anche inferiore ai 5 anni, in relazione a quella dell'attività progettuale.

L'incarico di P.O. non è compatibile con la prestazione lavorativa resa nella modalità del telelavoro domiciliare, in ragione della peculiarità del ruolo e delle funzioni, come definite nel paragrafo successivo, e della forte interrelazione richiesta tra l'incaricato e la struttura ove è collocata organizzativamente la posizione.

Il conferimento di incarico di P.O. a dipendenti in telelavoro comporta la cessazione automatica dello svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro con la stessa decorrenza dell'incarico.

## 7. RUOLO E RESPONSABILITA' DEGLI INCARICATI DI P.O.

In correlazione all'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che connota per espressa previsione contrattuale gli incarichi di P.O., il ruolo e le responsabilità dei relativi titolari si caratterizzano di norma per:

- responsabilità dei procedimenti amministrativi con, in caso di delega dirigenziale, adozione del provvedimento finale;
- gestione delle risorse finanziarie, con sottoscrizione delle note di liquidazione e, in caso di delega dirigenziale, gestione impegni di spesa ed accertamento delle entrate;
- collaborazione con il dirigente nella gestione funzionale del personale assegnato ivi compresa la gestione dell'orario di lavoro dello stesso;
- definizione delle linee di lavoro e coordinamento delle attività del personale parimenti assegnato;
- presidio in autonomia dei processi e progetti assegnati, con, in caso di delega, adozione di eventuale atto conclusivo;
- rappresentanza interna negli organismi, comitati, commissioni regionali etc.;
- rappresentanza esterna dell'Ente in organismi, comitati, gruppi di lavoro esterni, conferenze di servizi su delega dirigenziale;
- rappresentanza in giudizio, previa procura del Presidente della Giunta regionale;
- coordinamento e verifica delle attività del personale assegnato, collaborando col dirigente nella valutazione dei risultati conseguiti;
- adozione autonoma di atti meramente esecutivi;
- stesura degli atti deliberativi e decretativi di maggiore complessità; coordinamento e verifica degli atti redatti dai dipendenti assegnati;
- responsabilizzazione nel perseguimento degli obiettivi assegnati, in relazione ai risultati conseguiti.

Alla posizione organizzativa è ordinariamente assegnato dal dirigente responsabile di riferimento personale per lo svolgimento delle attività e dei processi di competenza.

In conformità alla previsione di cui all'articolo 10 della L.R. 8 gennaio 2009, n. 1 recante "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale il dirigente responsabile del settore ove è collocata organizzativamente la posizione organizzativa può delegare il relativo incarico allo svolgimento di alcune delle competenze comprese nei compiti dirigenziali, per specifiche esigenze funzionali o di progetto.

La delega può essere attribuita per la partecipazione a conferenze di servizi ai sensi dell'articolo 26, comma 2 bis, della L.R. 40/2009 e, per espressa previsione dell'articolo 13, comma 2, della L.R. 20/2008, con riferimento all'esercizio delle prerogative regionali di socio nelle associazioni e nelle società.

L'esercizio di attività delegate viene considerato nell'ambito della valutazione della performance, nel rispetto dei criteri indicati dalla normativa contrattuale e delle regole inerenti il già richiamato sistema regionale di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale.

## 7. INTERVENTI DI MODIFICA

In corso di validità dell'incarico, per particolari esigenze organizzative è possibile apportare modifiche parziali alla declaratoria di funzioni/attività della P.O. purché sia rispettata l'omogeneità e la congruenza complessiva delle funzioni connotanti la posizione in fase di individuazione e costituzione.

Analogamente, l'accrescimento di funzioni e/o della complessità può determinare, compatibilmente con le disponibilità finanziarie derivanti dal budget assegnato a ciascuna struttura di vertice, il passaggio ad un più elevato livello di graduazione rispetto a quello valutato in fase di individuazione e costituzione della posizione.

In entrambi i casi tali interventi di modifica, disposti con decreto del direttore generale/direttore/avvocato generale adeguatamente motivato, non comportano l'obbligo ad avviare una nuova procedura di conferimento di incarico.

Essendo la posizione organizzativa incardinata nella struttura dirigenziale di riferimento, la stessa non può essere trasferita per mobilità interna di chi ne è temporaneamente responsabile, a meno che non si trasferisca anche la funzione corrispondente.

Sezione I – *ELEMENTI CONNOTATIVI*

<b>Tipologia (con riferimento alle funzioni/attività)</b>	[A]- funzioni di coordinamento di struttura [B]- attività professionali [C]- attività di staff, di studio e ricerca, di vigilanza e controllo
<b>Collocazione Organizzativa</b>	Direzione Generale/ Direzione/Settore
<b>Denominazione</b>	
<b>Livello di graduazione (“pesatura”)</b>	<i>ALTA [1]</i> <i>MEDIO-ALTA [2]</i> <i>MEDIO BASSA [3]</i>
<b>Declaratoria (principali funzioni/attività)</b>	



<b>A) Complessità organizzativa e gestionale</b> <i>(con riferimento alla gestione di risorse umane e/o economiche, all'intensità delle relazioni interne/esterne, alla complessità/eterogeneità dei processi e procedimenti amministrativi gestiti)</i>	<input type="checkbox"/> - elevata <input type="checkbox"/> - media <input type="checkbox"/> - bassa
<b>B) Livello di autonomia</b>	<input type="checkbox"/> - elevato <input type="checkbox"/> - medio <input type="checkbox"/> - basso
<b>C) Rilevanza strategica</b>	<input type="checkbox"/> - elevata <input type="checkbox"/> - media <input type="checkbox"/> - bassa
<b>D) Grading competenze</b> <i>(con riferimento al livello di specializzazione, all'eterogeneità degli ambiti, alla frequenza di aggiornamento)</i>	<input type="checkbox"/> - elevato <input type="checkbox"/> - medio <input type="checkbox"/> - basso
<b>Titolo di studio specifico e/o abilitazione professionale</b>	

Sezione II – *ELEMENTI OGGETTO DI VALUTAZIONE PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO*

<b>A) Competenze tecniche</b>	
<b>B) Competenze organizzative</b>	
<b>C) Esperienza professionale con riferimento alle attività ed ai processi e procedimenti connotanti la posizione</b>	
<b>D) Eventuali titoli e/o requisiti culturali posseduti</b>	