

## **DISCIPLINARE ISTITUTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ISTITUTO DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICA REGIONALE**

Il presente disciplinare pone, nel rispetto della normativa contrattuale di riferimento contenuta negli artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL del personale del comparto Regioni Funzioni Locali (CCNL) del 21.5.2018, i criteri generali di regolamentazione dell'Istituto delle posizioni organizzative, con particolare riferimento all'individuazione ed alla costituzione, al conferimento dei relativi incarichi, agli elementi connotativi del ruolo e delle responsabilità degli incaricati.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

### **1 Tipologie**

Con il termine Posizione Organizzativa si intende la posizione di lavoro che richiede una assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato inerente:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

### **2. Istituzione dell'Area delle Posizioni Organizzative**

I criteri di istituzione dell'Area delle posizioni organizzative sono determinati dal Direttore, consultato il Comitato di Coordinamento dell'Istituto. Direttore e Comitato di Coordinamento costituiscono il Nucleo di valutazione preposto alla individuazione e selezione delle posizioni organizzative.

I principi generali sottesi alla istituzione delle posizioni organizzative sono: il supporto alla dirigenza, l'autonomia di gestione, la delega di funzioni, la complessità di struttura, la specializzazione e la complessità funzionale.

Le posizioni organizzative sono istituite e/o modificate con provvedimento del Direttore tenendo conto: a) della natura e delle caratteristiche dei piani di attività da realizzare; b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità; c) della necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente.

### 3. Contenuto delle Funzioni e criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

Le posizioni organizzative sono individuate in base alle finalità istituzionali ed all'organizzazione dell'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana ed in conformità con quanto previsto dall'ordinamento, rilevando che l'azione dell'Irpet è caratterizzata dal forte orientamento alla specializzazione delle competenze, correlata direttamente alle finalità istituzionali, all'integrazione organizzativa ed alla trasversalità delle funzioni.

Le posizioni organizzative sono preposte all'esecuzione di attività caratterizzate, in relazione al livello corrispondente, da:

- piena e manifestata conoscenza delle specifiche attività e dei processi che sono inerenti alle stesse;
- capacità di analisi approfondita dei temi e delle questioni di competenza e di elaborazione e risoluzione degli stessi nel rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure e degli indirizzi generali emanati;
- disponibilità ad assumere responsabilità dirette in funzione delle esigenze;
- espressione costante di comportamenti professionali orientati all'ottenimento dei risultati, alla qualità delle prestazioni, all'innovazione, alla collaborazione, alla comunicazione;
- capacità di favorire la circolazione di informazioni qualificate relative alla propria attività;
- capacità di rapportarsi con i destinatari della propria attività, sia interni che esterni all'Istituto, adattando la propria prestazione in funzione delle richieste e delle esigenze prospettate;
- capacità di contribuire allo sviluppo complessivo dell'Irpet ed al consolidamento dell'immagine di questo nei confronti dell'esterno.

In relazione a tali considerazioni, nell'ambito dell'Irpet sono individuate posizioni organizzative per lo svolgimento di funzioni professionali e specialistiche, tenendo conto, per la graduazione del livello delle posizioni, dei seguenti criteri:

Autonomia e responsabilità decisionale (con questo parametro si valuta il grado di discrezionalità rispetto alle attività e al contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza);	Max punti 20
Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	Max punti 20
I contenuti professionali correlati alla posizione (le competenze sono valutate	Max punti 20

con riferimento al livello di specializzazione richiesto, alla multidisciplinarietà data dalla tipologia di funzioni attribuite, alla relativa frequenza di aggiornamento)	
La complessità organizzativa e gestionale (con tale parametro si prendono in considerazione le risorse umane e/o finanziarie gestite dalla PO, l'intensità delle relazioni interne/esterne)	Max punti 20
La rilevanza strategica (questo parametro valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e delle strategie dell'Istituto);	Max punti 20

#### 4. I livelli di graduazione e relativi importi

All'interno di ciascuna delle due nuove tipologie di PO definite dal CCNL sono quindi individuati tre livelli di graduazione, come di seguito specificato.

Il Nucleo di Valutazione provvede all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascuna Posizione Organizzativa, tenendo in considerazione i fattori di cui all'Allegato "A" secondo quanto segue:

- a) FASCIA A Complessità e strategicità massime (punteggio superiore a 80);
- b) FASCIA B Complessità e strategicità medie (punteggio compreso fra 51 e 80)
- c) FASCIA C Complessità e strategicità minime (punteggio minore di 50)

Il Nucleo di Valutazione provvede alla graduazione delle retribuzioni di posizione, valutando i fattori di cui all'Allegato "A" del presente regolamento, nel rispetto delle fasce di appartenenza.

Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti che variano da un importo minimo di €. 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti secondo un criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia

Ambito	Retribuzione di posizione	Punteggi
FASCIA A	Da 13 mila a 16 mila	81-100
FASCIA B	Da 9 mila a 13 mila	51-80
FASCIA C	Da 5 mila a 9 mila	30-50

L'istituto destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

Le eventuali economie generate da una minore spesa per la retribuzione di posizione incrementano annualmente le risorse destinate alla retribuzione di risultato.

#### **5. la valutazione comparativa**

La valutazione comparativa dei candidati è effettuata secondo una griglia di punteggio con riguardo agli elementi oggetto di valutazione, così definita:

- a) esperienza professionale (anni di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o in qualifica professionale analoga) – max 30 punti (con riferimento ad attinenza, durata e complessità)
- b) competenze tecniche ed organizzative (autonomia organizzativa, capacità di risolvere problemi, capacità relazionali interne ed esterne) - max 40 punti (con riferimento ad attinenza e durata di esercizio)
- c) titoli e/o requisiti curriculari – max 20 punti (in relazione all'attinenza)
- d) valutazione positiva delle prestazioni – 10 punti (collocazione nella più alta fascia di merito negli ultimi 2 cicli di valutazione).

#### **6. Costituzione delle posizioni organizzative, conferimento e revoca incarico**

Le P.O. individuate sono costituite con decreto del Direttore nel rispetto delle risorse disponibili e in coerenza con le esigenze organizzative derivanti dagli assetti degli uffici. La fascia retributiva della posizione organizzativa è graduata in correlazione ai tre livelli di complessità individuati all'art. 4.

Le posizioni organizzative verranno assegnate a seguito di avviso di selezione interna del Direttore. L'avviso, nell'ambito delle tipologie individuate dal CCNL e nel rispetto della graduazione sopra individuata, conterrà i livelli retributivi e le indicazioni degli aspetti che saranno oggetto di valutazione (titoli di studio, requisiti professionali, esperienza maturata per lo svolgimento degli incarichi precedentemente attribuiti e per attività svolta in categoria D, etc..).

Gli incarichi possono essere attribuiti ai dipendenti che siano inquadrati a tempo indeterminato nella categoria D da almeno 3 anni. Alla procedura finalizzata al conferimento dell'incarico di P.O. può partecipare il personale dipendente anche in posizione di comando.

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. Il dipendente titolare decade infatti dall'incarico nei seguenti casi:

- aspettativa concessa superiore a 6 mesi (con esclusione di quella a tutela della maternità);
- collocamento in part-time;
- attivazione del telelavoro;
- collocamento in comando, in distacco o in assegnazione temporanea presso altri enti.

La durata degli incarichi di posizione organizzativa è stabilita ordinariamente in un periodo di tre anni (salvo periodo inferiore indicato nell'avviso) e potranno essere rinnovati con le medesime formalità.

L'incarico di P.O. può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Direttore, sentito il dirigente responsabile dell'articolazione organizzativa ove è collocata 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 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 del D.Lgs 165/2001 e ss.mm., la sopravvenuta incompatibilità ai sensi dell'art. 1 della legge 190/2012, gli altri casi previsti dalla normativa vigente.

Per la procedura di revoca degli incarichi si rinvia a quanto previsto all'articolo 14 del CCNL 21.05.2018.

L'incaricato di posizione organizzativa può chiedere di essere sollevato dall'incarico prima del suo termine; la richiesta è valutata congiuntamente dal direttore e dal dirigente di riferimento della posizione organizzativa: in caso di disaccordo prevale la decisione del direttore.

## **7 Ruolo e responsabilità 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:

- 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;
- rappresentanza interna negli organismi, comitati, commissioni regionali, etc.;
- rappresentanza esterna dell'Agenzia in organismi, comitati, gruppi di lavoro esterni, etc.;
- coordinamento e verifica delle attività del personale assegnato, collaborando con il dirigente nella valutazione dei risultati conseguiti;

- adozione autonoma di atti meramente esecutivi;
- stesura di atti deliberativi e decretativi di maggiore complessità, coordinamento e verifica degli atti redatti dai dipendenti assegnati alle attività di competenza;
- responsabilizzazione nel perseguimento degli obiettivi assegnati, in relazione ai risultati conseguiti.

In conformità alla previsione di cui all'art. 10 della L.R. 8 gennaio 2009, n. 1 il dirigente responsabile dell'articolazione organizzativa ove è collocata la posizione organizzativa può delegare il relativo incaricato allo svolgimento di alcune delle competenze comprese nei compiti dirigenziali, per specifiche esigenze funzionali o di progetto.

Il Direttore

^^