

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E IL CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA TECNOLOGIA E L'INNOVAZIONE

Art. 1

(Istituzione Posizioni Organizzative e finalità)

1. Il presente Regolamento, ispirato ai principi di trasparenza ed efficacia della pubblica amministrazione, ha l'obiettivo di definire le procedure, la graduazione della retribuzione di posizione e i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Le Posizioni Organizzative (P.O.) rappresentano snodo organizzativo e funzionale deputato allo svolgimento di compiti e funzioni. Esse richiedono assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato per:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. L'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione (di seguito ARTI o Agenzia), mediante le procedure di cui ai successivi articoli del presente Regolamento, conferisce le P.O. valorizzando il personale dipendente di categoria D in servizio presso l'ARTI.
4. L'istituzione delle P.O. è determinata dal Direttore Amministrativo che ne definisce il numero ed il contenuto delle attività, con riferimento alle esigenze organizzative dell'Agenzia.
5. Annualmente in sede di contrattazione decentrata sono stabilite le risorse necessarie per finanziare le P.O. sia per quanto riguarda le retribuzioni di posizione sia per quanto riguarda le retribuzioni di risultato.

Art. 2

(Le procedure per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa)

1. Gli incarichi di P.O. sono conferiti dal Direttore Amministrativo con provvedimento motivato in relazione ai criteri di cui all'articolo 6.
2. Il Direttore Amministrativo, di norma, prima della scadenza degli incarichi di P.O., approva un bando con cui indice le procedure per il conferimento degli incarichi. I dipendenti interessati entro i 15 giorni successivi dalla pubblicazione del bando, e comunque secondo le modalità ivi specificate, presentano specifica istanza.
3. Il Direttore Amministrativo decide sugli incarichi entro 30 giorni dalla scadenza del termine fissato per la presentazione delle istanze.
4. Possono concorrere i dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti dal bando, che abbiano maturato almeno dodici mesi di attività nell'Agenzia, e non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.
5. I dipendenti possono presentare istanze per concorrere fino ad un massimo di due P.O..

Art. 3

(La revoca degli incarichi di posizione organizzativa)

1. La revoca o la modifica degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) valutazione negativa dell'attività svolta;
 - c) in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte del titolare di posizione.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle P.O. o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Agenzia. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. La valutazione si ritiene negativa quando è inferiore a 60/100, dopo la conferma a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

Art. 4

(La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa)

1. La graduazione degli incarichi di P.O. è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Responsabilità connessa all'incarico;
 - b) Autonomia decisionale;
 - c) Complessità decisionale;
 - d) Professionalità specifica correlata al ruolo e conoscenze necessarie per l'assolvimento delle funzioni;
 - e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne;
 - f) Entità e complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali gestite;
 - g) Rilevanza strategica della attività.
2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono contenuti nella tabella n. 1 allegata al presente regolamento.
3. Il Direttore Amministrativo procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle P.O..
4. La graduazione può essere aggiornata tutte le volte l'Agenzia o una parte di essa sia interessato da modifiche organizzative, previo confronto con le OO.SS. firmatarie del contratto ai sensi dell'art.5 comma 3 lettera e). del CCNL.

Art. 5

(La indennità di posizione organizzativa e di risultato)

1. Il peso della indennità di posizione è determinato sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli.
2. La somma di tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle P.O. concorre a determinare la misura dell'indennità di posizione, secondo quanto riporta la seguente tabella:

FASCE ECONOMICHE INDENNITA'DI POSIZIONE

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. COEFFICIENTE INFERIORE A 71 | EURO 10.000,00 |
| 2. COEFFICIENTE DA 71 A 80 | EURO 12.000,00 |
| 3. COEFFICIENTE DA 81 A 90 | EURO 14.000,00 |
| 4. COEFFICIENTE DA 91 A 100 | EURO 16.000,00 |
3. L'indennità di risultato in funzione del raggiungimento degli obiettivi potrà avere un valore dal 15% al 25% dell'indennità di posizione organizzativa.

Art. 6

(I Criteri per il conferimento di incarichi di posizione organizzativa)

1. Gli incarichi di P.O. sono a termine, sono conferiti per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, e possono essere rinnovati previa adozione del relativo provvedimento con le medesime modalità.
2. Il conferimento avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a) della natura e delle caratteristiche degli interventi e/o programmi e/o progetti da realizzare, con riferimento agli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione annuale e triennale;
 - b) dei requisiti culturali, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D in relazione agli interventi e/o programmi e/o progetti da realizzare.
3. Per la valutazione dei fattori di cui alla lettera b) del comma 2 del presente articolo si tiene conto dei curricula.

Art. 7

(Le relazioni sindacali)

1. Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'Agenzia o dei soggetti sindacali, di confronto per le parti relative al conferimento, alla revoca ed alla graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.

Art. 8

(Norma transitoria)

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente a tale data.
2. In deroga a quanto previsto al precedente comma si stabilisce che, in via transitoria, la scadenza degli incarichi già conferiti sia automaticamente prorogata sino alla data del 30 giugno 2019 ovvero, se successiva, alla data di conclusione dell'espletamento delle procedure selettive richieste dal presente Regolamento per l'assegnazione dei nuovi incarichi.

Fattori e criteri di valutazione	<i>Punteggio assegnato</i>
a) Responsabilità connessa all'incarico: amministrativa, patrimoniale e contabile in relazione all'autonomia ed alla complessità del ruolo ricoperto.	
responsabilità modesta	Max 4 punti
responsabilità media	Max 7 punti
responsabilità elevata	Max 10 punti
b) Autonomia decisionale (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito, eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna).	
autonomia moderata	Max 10 punti
autonomia discreta	Max 15 punti
autonomia elevata	Max 20 punti
c) Complessità gestionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità del quadro normativo di riferimento).	
complessità modesta: attività prevalentemente consolidata, bassa variabilità procedurale, complessità di contesto modesta, elementi valutativi, decisionali e informativi prevalentemente noti, quadro normativo prevalentemente stabile, necessità di competenze settoriali	Max 12 punti
complessità media: attività solo parzialmente consolidata, discreta variabilità procedurale, discreta complessità di contesto, elementi valutativi, decisionali e informativi soggetti ad elaborazione, quadro normativo in continua evoluzione con discreta complessità di interpretazione ed applicazione, necessità di competenze multisetoriali/multidisciplinari	Max 18 punti
complessità elevata: attività innovativa, elevata variabilità procedurale, alta differenziazione di attività poco standardizzabili, quadro normativo particolarmente instabile con elevata complessità di interpretazione e applicazione, elevata necessità di competenze multisetoriali/multidisciplinari	Max 25 punti
d) Professionalità specifica correlata al ruolo e conoscenze necessarie per l'assolvimento delle funzioni (grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali).	
Specializzazione di base - interscambiabilità elevata – conoscenze di tipo multidisciplinare di base	Max 7 punti
Specializzazione consolidata - interscambiabilità ridotta – conoscenze di tipo multidisciplinare di livello medio	Max 10 punti
Specializzazione di base - interscambiabilità elevata – conoscenze di tipo multidisciplinare di livello elevato	Max 15 punti
e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (livelli di complessità dell'attività relazionale sia con l'utenza interna che esterna, istituzionale e non).	

Fattori e criteri di valutazione	<i>Punteggio assegnato</i>
modesta: relazioni di modesta complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali prevalentemente standardizzate e/o definite da procedure	Max 7 punti
media: relazioni di media complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali prevalentemente non standardizzate e/o definite da procedure	Max 10 punti
elevata: relazioni di elevata complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali prevalentemente non standardizzate e/o definite da procedure	Max 15 punti
f) Entità e complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali gestite.	
Modesta	Max 4 punti
Media	Max 7 punti
Elevata	Max 10 punti
g) Rilevanza strategica della attività.	
modesto grado di strategicità rispetto a programmi e obiettivi dell'Agenzia	Max 2 punti
medio grado di strategicità rispetto a programmi e obiettivi dell'Agenzia	Max 3 punti
elevato grado di strategicità rispetto a programmi e obiettivi dell' Agenzia	Max 5 punti