

**AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE**

## **Disciplina delle Posizioni Organizzative**

---

# AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE

L'area delle posizioni organizzative rappresenta la dorsale professionale della struttura amministrativa dell'APT Basilicata.

Nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative si gestiscono processi complessi che richiedono competenze professionali esperte, capacità di lavorare in gruppo, tensione ai risultati, attenzione all'innovazione. L'area delle posizioni organizzative costituisce d'altronde il primo tassello del sistema direzionale dell'A.P.T. e l'ambito nel quale, normalmente, si forma e accresce le competenze il gruppo dirigenziale aziendale.

Per questi motivi l'A.P.T. intende promuovere un sistema di classificazione delle P.O. che:

- Sia coerente con la definizione del nuovo modello organizzativo avviato con la graduazione delle strutture e delle posizioni dirigenziali;
- Consenta di costruire politiche di sviluppo professionale e percorsi di carriera;
- Assicuri coerenza fra ruoli, responsabilità e competenze richieste;
- Avvii un disegno di riclassificazione del sistema professionale dell'Agenzia in grado di assicurare la flessibilità e la competenza richieste dalla nuova missione affidata all'APT;
- Ponga le basi per una razionale e bilanciata struttura delle retribuzioni.

Per consentire le necessarie condizioni di flessibilità organizzative e di adeguatezza degli strumenti amministrativi rispetto alle esigenze programmatiche ed attuative, le posizioni organizzative hanno durata di **3 anni** dal conferimento, fatte salve le cessazioni anticipate dovute a rilevanti modifiche organizzative delle strutture di riferimento, nonché alle eventuali revoche previste dall'art. 9 del C.C.N.L. 31.3.1999.

In ogni caso, gli incarichi di P.O. attribuiti ai sensi della presente disciplina sono prorogati sino alla conclusione della procedura di individuazione di nuove posizioni organizzative e della relativa attribuzione dei nuovi incarichi.

La disciplina dell'area delle Posizioni organizzative si articola come segue:

- a) Classificazione delle Posizioni Organizzative;**
- b) Graduazione e trattamento retributivo delle Posizioni Organizzative;**
- c) Individuazione delle Posizioni Organizzative;**
- d) Accesso e selezione per l'Area delle Posizioni Organizzative;**
- e) Indirizzi per la valutazione ex-post;**

## **a)-CLASSIFICAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Per le linee generali di definizione e classificazione delle P.O. si fa rinvio al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali. Sulla base di queste linee l'A.P.T. definisce, nella sua autonomia, livelli e modalità di classificazione coerenti con il proprio disegno organizzativo e il proprio modello professionale.

L'Area delle Posizioni Organizzative costituisce, nel suo complesso, un insieme di posizioni di lavoro di particolare responsabilità e pertanto non è compatibile con rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 4 comma 2 CCNL 14/9/2000).

L'A.P.T. ha avviato un disegno di innovazione organizzativa che richiede la costruzione di un modello organizzativo meno rigido, più adeguato alla complessità delle funzioni ed alle differenze proprie di una struttura professionale e manageriale avanzata. Per questa ragione si ritiene necessario individuare nell'ambito dei criteri generali definiti dal CCNL la seguente classificazione. Ferme restando e richiamate le responsabilità e le attività conseguenti all'inquadramento professionale del personale, l'area delle posizioni organizzative è articolata come segue:

### **a.1) Posizioni di Alta Professionalità (P.A.P.)**

Le posizioni di alta professionalità (**P.A.P.**) rispondono alla necessità, sopra indicata, di garantire all'Agenzia competenze adeguate rispetto alla complessità dei nuovi compiti istituzionali dell'A.P.T. demandati dalla L.R. n° 7/08 e, quindi, "per riconoscere e motivare l'assunzione di

# AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE

particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma e degli obiettivi” dell’APT, nonché, “per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell’ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici anche, per alcune delle suddette alte professionalità, con abilitazioni o iscrizioni ad albi”.

Le Posizioni di alta professionalità assumono responsabilità di presidio dei processi tecnico-professionali, relazionale e di risultato rispetto a tali rilevanti ambiti di attività.

## **a.2) Area delle Posizioni Organizzative Gestionali (P.O.G.)**

L’area delle Posizioni Organizzative Gestionali (P.O.G.) riguarda la copertura delle responsabilità di presidio di macroprocessi operativi e gestionali di particolare complessità che richiedono capacità di analisi e progettazione organizzativa, responsabilità di risultato, tensione all’innovazione e alla qualità, competenze di project management, attitudine al lavoro di gruppo nonché lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione. Nell’area delle Posizioni Organizzative Gestionali sono individuabili:

### **a.2.a) Posizioni di elevata complessità (POG tipo 1)**

Le posizioni di elevata complessità sono caratterizzate dalla responsabilità di macroprocessi e di funzioni di particolare complessità manageriale che richiedono responsabilità tecniche, relazionali e di risultato relative a:

- Una elevata interazione con altri Uffici;
- La gestione di relazioni con enti terzi e con i cittadini;
- La gestione di processi partenariali istituzionali e/o sociali;
- Il presidio di processi con alta variabilità di contesto sociale e normativo;
- Il rispetto di vincoli temporali e/o normativi obbligatori e particolarmente importanti;
- La corresponsabilità, con il Dirigente, nella valutazione della qualità delle prestazioni del personale coordinato.

### **a.2.b) Posizioni di media complessità (POG tipo 2)**

Le posizioni di media complessità sono caratterizzate dalla responsabilità di macroprocessi e di funzioni amministrative che possono richiedere:

- La responsabilità di processi operativi di media complessità;
- La gestione di relazioni professionali prevalentemente all’interno dello stessa struttura organizzativa;
- Il presidio di funzioni ordinarie con una relativa stabilità del contesto sociale e normativo;
- La corresponsabilità, con il Dirigente, nella valutazione della qualità delle prestazioni del personale coordinato.

## **a.3) Posizioni organizzative di staff (P.O. Staff)**

Le Posizioni Organizzative di Staff (P.O. Staff) concernono la copertura delle responsabilità di presidio delle attività di studio, di ricerca ed analisi, di supporto legislativo, di vigilanza e controllo.

## **b) GRADUAZIONE E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

La struttura retributiva delle P.O. è graduata attribuendo ad ogni tipologia di P.O. un valore di posizione definito in rapporto al Valore Economico di Posizione (VEP) massimo teorico stabilito dall’Amministrazione, con apposito atto organizzativo, in relazione alle complessive risorse disponibili ed in maniera differenziata per le Posizioni di Alta Professionalità e le altre Posizioni Organizzative nell’ambito dei differenti valori massimi previsti dal CCNL per ognuna di esse.

Sono, pertanto, definiti i seguenti scaglioni economici:

- grado ‘A’: indennità di posizione corrispondente a VEP max, in maniera differenziata per le P.A.P. e per le altre P.O.;

# AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE

- grado 'B': trattamento economico lordo annuo non superiore al **90%** del VEP max stabilito per le P.O.;

La relazione di corrispondenza tra le tipologie di P.O. e gli scaglioni di graduazione economica è la seguente:

- Le Posizioni di Alta Professionalità sono P.O. di grado A; la relativa retribuzione di risultato è individuata in una misura massima del **30%** della retribuzione di Posizione, in base alla valutazione delle prestazioni;
- Le Posizioni Organizzative gestionali ad elevata complessità sono P.O. di grado A; la relativa retribuzione di risultato è individuata in una misura massima del **25%** della retribuzione di Posizione, in base alla valutazione delle prestazioni;
- Le Posizioni Organizzative gestionali di media complessità sono P.O. di grado B; la relativa retribuzione di risultato è individuata in una misura massima del **25%** della retribuzione di Posizione, in base alla valutazione delle prestazioni.
- Le Posizioni Organizzative di Staff sono P.O. di grado "B"; la relativa retribuzione di risultato è individuata in una misura massima del **25%** della retribuzione di Posizione, in base alla valutazione delle prestazioni.

## **c) INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Il processo di individuazione delle P.O. dovrà essere coerente alle caratteristiche del modello organizzativo dell'A.P.T. e dei criteri di classificazione delle diverse tipologie di P.O. indicate nell'articolo precedente. Al tempo stesso si ritiene che la individuazione delle diverse tipologie di posizioni Organizzative all'interno delle strutture non possa prescindere da alcuni criteri quantitativi che scaturiscono anche dalle risorse disponibili, nonché dalla necessità che l'assetto direzionale dell'Agenzia sia ispirato a criteri complessivi di rigore, responsabilità ed equilibrio.

### **c.1) criteri di individuazione ed assegnazione**

Il processo di individuazione delle P.O. dovrà tenere conto della necessità di assicurare il coinvolgimento e la responsabilità dell'intero sistema di Direzione dell'Agenzia. Infatti, in coerenza con il sistema di valutazione dell'Agenzia che va progressivamente assumendo la misurazione di risultati/obiettivi collettivi come uno degli elementi costituenti il sistema premiante, è necessario che nella costruzione del modello organizzativo e professionale dell'Agenzia, nel cui ambito le P.O. hanno un ruolo cruciale, ci sia la responsabilità dei dirigenti e la loro partecipazione ai diversi livelli di decisione.

La determinazione del numero complessivo delle P.O., la loro distribuzione presso le strutture dell'A.P.T. e la loro articolazione e qualificazione all'interno di questi sono legati ai seguenti criteri generali:

- Le P.A.P. sono individuate rispetto a problemi/ambiti complessi della programmazione e della governance dell'Agenzia e che richiedono competenze specialistiche distintive;
- le P.O. sono istituite in funzione della complessità organizzativa dell'A.P.T. e delle competenze gestionali e specialistiche occorrenti;
- il numero complessivo e la distribuzione delle P.O. sono definiti in base al seguente criterio:
  - in funzione diretta del numero di Servizi istituiti presso l'A.P.T. tenendo conto della graduazione delle posizioni dirigenziali, in quanto rappresentazione della complessità delle funzioni e delle relative esigenze di declinazione;
  - in funzione diretta della complessità specialistica connaturata alle caratteristiche di tecnostruttura dell'APT.

La consistenza delle Posizioni è determinata complessivamente, con riferimento alla graduazione economica ed in relazione alla dotazione del Fondo, secondo le seguenti quote (con eventuale arrotondamento all'intero più vicino):

- Posizioni Organizzative:
  - o Grado A-P.A.P.: sino ad un massimo del **35%** del totale;

# AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE

- Grado A: sino ad un massimo del **50%** del totale;
- Grado B: non meno del **15%** del totale (calcolato per differenza rispetto ai precedenti);

Con appositi atti di organizzazione, tenendo conto delle risorse dedicate, sono rispettivamente stabilite la consistenza complessiva dell'area delle Posizioni Organizzative, incluse le P.A.P.,

Le P.O. sono classificate mediante l'impiego di parametri relativi a:

- a) complessità delle funzioni assegnate,
- b) complessità organizzativa della posizione,
- c) qualificazione delle competenze richieste.

## **c.2) modalità di individuazione.**

L'Agenzia definisce le posizioni organizzative, secondo i livelli della graduazione economica.

La proposta di individuazione delle tipologie e dei contenuti delle P.O., in coerenza con i criteri individuati dalla Disciplina delle P.O. dovrà essere adottata con provvedimento del Direttore Generale.

Il Direttore Generale attiva le procedure di selezione mediante appositi provvedimenti da pubblicare all'Albo pretorio dell'A.P.T.

## **d)-ACCESSO E SELEZIONE PER L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

L'accesso alle P.O. è riservato esclusivamente ai dipendenti di ruolo e in servizio presso l'A.P.T. e al personale comandato presso l'A.P.T. da almeno un anno, in possesso comunque di entrambi i seguenti requisiti:

- 1) essere classificati nella cat. D;
- 2) essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno alla data di presentazione dell'autocandidatura;

Il limite di anni uno per il personale comandato, non trova applicazione alle P.O. di staff.

Il personale che svolge funzioni di categoria "D" a seguito di assegnazione di mansioni superiori, secondo i criteri stabiliti dall'apposito protocollo d'intesa stipulato con le parti sindacali ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 14.09.2000, ed in possesso anche del requisito di cui al punto 2), può presentare la propria candidatura per l'accesso alle P.O. così come previsto dal comma 6 del citato art. 8 del C.C.N.L. 14.09.2000.

Le Posizioni Organizzative nell'A.P.T. sono attribuite dal Direttore Generale, tra gli aspiranti in possesso dei requisiti, con atto scritto e motivato che dovrà tenere conto, rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere, dei seguenti elementi:

- Esperienza acquisita quale dirigente in azienda privata ovvero a contratto nella pubblica Amministrazione Punt  
Punti 3,0 x anno
- Esperienza acquisita nella categoria "D" di ruolo presso l'AP.T. Punt  
Punti 1,0 x anno
- Esperienza acquisita nella categoria "D" in altra pubblica Amm.ne Punt  
Punti 0,5 x anno
- Laurea breve e /o triennale Punt  
Punti 3,0
- Laurea Specialistica e/o diploma di laurea vecchio ordinamento Punt  
Punti 5,0
- Corsi di formazione e aggiornamento di durata superiore a 6 ore ciascuno - Punt  
Punti 0,25 per corso fino ad un massimo di Punt  
Punti 2,0

Coloro i quali avranno raggiunto un punteggio di almeno 5 punti saranno valutati e selezionati con i criteri che seguono:

- Capacità professionali in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- Capacità di gestire il tempo di lavoro;
- Capacità nell'assolvere le attività di controllo;
- Capacità di organizzazione;
- Capacità di motivare, guidare e valutare collaboratori, di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.

L'eventuale affidamento dell'incarico di P.O. al dipendente cui siano state assegnate mansioni superiori della cat. "D" è altresì subordinato all'assenza di candidature di personale di cat. "D"

# AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE

avente le caratteristiche culturali, tecnico-professionali, attitudinali e di esperienza ritenute necessarie per l'incarico da ricoprire.

Ai fini della trasparenza si procederà alla pubblicazione dei provvedimenti di assegnazione delle Posizioni Organizzative con i nominativi dei destinatari

In caso di affidamento della P.O. al dipendente assegnatario delle mansioni superiori della cat. "D", alle condizioni innanzi previste, la durata dell'incarico resta commisurata alla durata dell'attribuzione delle mansioni superiori.

Per quanto concerne le Posizioni di alta professionalità, trattandosi di responsabilità nuove e sfidanti, viene dato specifico valore ai titoli nel settore ed alla motivazione dei candidati.

Gli aventi interesse, in possesso dei requisiti, possono accedere alla procedura di selezione per l'attribuzione di una delle posizioni organizzative individuate mediante auto candidatura da presentare entro 10 giorni successivi alla pubblicazione dell'avviso all'Albo Pretorio.

La candidatura dovrà contenere:

- Una autodichiarazione attestante il possesso dei requisiti fondamentali d'accesso, degli elementi valutabili relativi all'esperienza, nonché il possesso di uno o più titoli specifici eventualmente previsti per le singole P.O.;
- Un curriculum vite in formato europeo;

L'autocandidatura dovrà fornire ogni utile elemento documentale e motivazionale ritenuto attinente ad una o più funzioni esplicitate nelle declaratorie delle Posizioni Organizzative individuate nell'A.P.T.

L'esame delle candidature sarà effettuato dal Direttore Generale.

Il Direttore Generale, entro 10 giorni successivi alla data di presentazione delle candidature, attribuisce gli incarichi ai candidati che, per le motivazioni esplicitate in ogni atto di conferimento, siano ritenuti i più idonei a svolgere le funzioni proprie previste per ogni incarico.

La retribuzione di posizione è corrisposta dalla data di effettiva assunzione dell'incarico da parte dell'interessato che dovrà necessariamente coincidere con il 1° o il 16° giorno del mese di riferimento.

Anche successivamente all'emanazione dei bandi di individuazione delle Posizioni organizzative e di attribuzione degli incarichi e comunque nel corso del triennio di validità della presente, ogni dipendente, qualora maturi i requisiti di accesso previsti dalla presente disciplina, può proporre la propria candidatura con le medesime modalità sopradescritte.

In caso di sopravvenuta vacanza o di istituzione di nuove posizioni, le candidature di cui sopra saranno valutate unitamente a quelle già presentate in fase delle ultime attribuzioni di P.O..

## **e) INDIRIZZI PER LA VALUTAZIONE EX-POST**

Il vigente sistema ordinamentale e contrattuale prevede in via generale l'esistenza e la funzionalità di una valutazione ex-post al fine di poter compiutamente esplicitare le valenze gestionali delle diverse figure a cui l'ordinamento attribuisce combinazioni di deleghe e responsabilità e di valorizzare la capacità complessiva di programmazione e perseguimento di un sistema di obiettivi.

Il sistema di valutazione del personale, capitalizzando le esperienze applicative nel tempo maturate, si inserisce in un quadro in cui sono definiti e funzionanti i sistemi di valutazione delle posizioni direzionali, quali cardini di un sistema di gestione manageriale e professionale, e consentono implicazioni in termini di capacità di differenziazione e selettività sulla base delle qualità delle prestazioni eseguite e/o dei risultati conseguiti, secondo gli istituti contrattuali propri delle diverse categorie di inquadramento del personale. Detto sistema, infatti, deve necessariamente tenere conto degli orientamenti propri della riforma del lavoro pubblico tesi a legare maggiormente gli emolumenti a titolo di produttività ai risultati complessivamente conseguiti dall'amministrazione, in termini di miglioramento organizzativo, razionalizzazione delle risorse e delle attività, flessibilità e maggiore efficacia nell'erogazione dei servizi, conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione annuali e pluriennali dell'A.P.T..

# AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE

In termini di modello generale, vale comunque rimarcare che il sistema di valutazione del personale richiede la concomitanza di caratteri di incisività sui comportamenti, chiarezza e semplicità di applicazione ed anche un progressivo maggior raccordo con gli obiettivi e le priorità dei centri di responsabilità della gestione. Occorre in particolare che sia percepibile la significatività degli esiti e la sua utilità ai fini del miglioramento del sistema organizzativo, valorizzando lo sviluppo delle risorse umane, la propositività e il grado di partecipazione al perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Al fine di concorrere all'elevazione complessiva della qualità delle prestazioni dell'Amministrazione ed assicurare un imprescindibile rapporto di coerenza pur in presenza di istituti contrattuali differenziati, occorre che il sistema di valutazione sia fondato sulla composizione equilibrata e sul coordinamento tra sistema di valutazione della dirigenza, sistema di valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative e valutazione della produttività del personale del comparto, in condizioni di massimo raccordo tra obiettivi ed i comportamenti prescelti per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

La valutazione delle posizioni organizzative ex-post viene effettuata attraverso il sistema permanente di valutazione del personale, che specifica i criteri e le modalità di valutazione in conformità agli specifici istituti contrattuali, in termini differenziati in dipendenza del livello di complessità e di responsabilità.

Pertanto, in termini applicativi, si fa rinvio ai criteri, alle modalità e alle procedure previste dal sistema permanente di valutazione tempo per tempo vigente.

---