

**ARPA**  
**Agenzia Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente**  
**dell'Emilia - Romagna**

\* \* \*

**Atti amministrativi**

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2013-52 del 27/05/2013
Oggetto	Servizio Sviluppo Organizzativo Formazione Educazione Ambientale – Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione della Disciplina per la gestione dell’istituto delle Posizioni Organizzative in Arpa Emilia-Romagna. Disposizioni in merito alla proroga fino al 31 dicembre 2013 degli incarichi di Posizione Organizzativa in scadenza il 30 giugno 2013.
Proposta	n. PDEL-2013-54 del 15/05/2013
Strutture proponenti	Servizio Sviluppo Organizzativo Formazione ed Educazione Ambientale. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali.
Dirigenti proponenti	Vitali Patrizia, Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Vitali Patrizia

Questo giorno 27 (ventisette) maggio 2013 (duemilatredici), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Prof. Stefano Tibaldi, delibera quanto segue.

**Oggetto: Servizio Sviluppo Organizzativo Formazione Educazione Ambientale – Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione della Disciplina per la gestione dell’istituto delle Posizioni Organizzative in Arpa Emilia-Romagna. Disposizioni in merito alla proroga fino al 31 dicembre 2013 degli incarichi di Posizione Organizzativa in scadenza il 30 giugno 2013.**

VISTI:

- la Legge Regionale n. 44 del 19 aprile 1995 “Riorganizzazione dei controlli ambientali e istituzione dell’Agenzia Regionale per la Prevenzione e l’Ambiente dell’Emilia-Romagna” e, in particolare, l’art. 9, comma 2, che attribuisce al Direttore Generale tutti i poteri gestionali di Arpa;
- l’articolo 5 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede, tra l’altro, che le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro siano assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro;

VISTI INOLTRE:

- l’art. 20 del CCNL Comparto Sanità 1998-2001, sottoscritto in data 7 aprile 1999, che ai commi 1 e 2 prevede l’istituzione di posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità;
- l’art. 20, comma 3 del CCNL 07/04/1999 che dispone che ciascuna azienda o ente definisca la graduazione delle funzioni relative alle posizioni organizzative individuate;
- il combinato disposto dei commi 1 e 2 dell’art. 21 del CCNL 07/04/1999 dal quale si evince che le aziende o enti debbano formulare preventivamente i criteri generali per il conferimento delle posizioni organizzative, prendendo a tal fine in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D e D livello super;
- l’Accordo integrativo aziendale in applicazione del CCNL Comparto Sanità 19/04/2004, Rep. n. 117 del 22 giugno 2005, che all’Allegato 5 definisce criteri e modalità di individuazione, graduazione, conferimento e valutazione delle Posizioni Organizzative;
- il “Verbale di chiusura della fase di concertazione in materia di individuazione e graduazione delle posizioni organizzative biennio 2010-2011” sottoscritto il 26/10/2009 (Rep. 168) nel quale si prevede, alla scadenza del biennio 2010-2011, una riforma dell’attuale sistema delle posizioni organizzative e una sua trasformazione verso forme più flessibili ed aderenti all’ulteriore evoluzione del ridisegno organizzativo;

- l'Accordo integrativo del comparto II biennio 2008/2009, Rep. n.187 del 22/12/2010, che alla lettera E, nel ribadire quanto previsto nel verbale di cui al punto precedente, richiama, tra gli altri obiettivi della riforma delle posizioni organizzative, “la coerenza con il modello organizzativo a struttura piatta, la compatibilità con lo scenario economico-finanziario e gli obiettivi di sviluppo dell’Agenzia, la coerenza con l’evoluzione della normativa nazionale riguardante la Pubblica Amministrazione”;

#### RICHIAMATE:

- la deliberazione del Direttore Generale di Arpa n. 73/2007 di approvazione del nuovo Assetto organizzativo generale dell'Agenzia, approvato con delibera della Giunta regionale dell'Emilia-Romagna n. 2168/2007;
- la deliberazione del Direttore Generale di Arpa n. 89/2011 “Servizio Sviluppo Organizzativo Formazione Educazione ambientale. Modifica nuovo assetto organizzativo analitico di Arpa approvato con DDG n. 47/2010”;
- la deliberazione del Direttore Generale di Arpa n. 2/2012 di revisione delle posizioni dirigenziali di Arpa;
- la deliberazione del Direttore Generale di Arpa n. 28/2012 con cui è stata definita l’allocazione organizzativa dei Centri Tematici Regionali presso le Sezioni provinciali e le Strutture tematiche di Arpa Emilia-Romagna;
- la determinazione n. 106/2012 della Responsabile del Servizio Sviluppo Organizzativo Formazione Educazione ambientale. Linee guida per la definizione del documento “Assetto organizzativo di dettaglio” di Nodo;

#### RILEVATO:

- che al termine di specifica analisi organizzativa è stata proposta una riforma del sistema delle posizioni organizzative in coerenza con il quadro economico di riferimento, l’evoluzione del contesto organizzativo, nonché le esigenze di trasparenza nell’applicazione dell’istituto;
- che tale proposta è stata sottoposta all’esame dei componenti del Comitato di Direzione ai sensi dell’art. 3 del Regolamento sul funzionamento del Comitato di Direzione e degli organismi collegiali di Arpa Emilia-Romagna;

#### CONSIDERATO:

- che per rendere più aderente l’istituto delle Posizioni Organizzative alla realtà organizzativa dell’Agenzia, è stata predisposta una Disciplina per la gestione dell’istituto delle Posizioni Organizzative in Arpa Emilia-Romagna, allegato sub A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

- che la suddetta Disciplina propone il superamento del sistema precedente, regolando ex novo, tra gli altri, i seguenti aspetti:
  - classificazione delle Posizioni Organizzative: il nuovo sistema distingue le P.O. in base alla valenza territoriale (posizioni di rete, area, nodo) ed organizzativa (profilo prevalente gestionale o specialistico); tale classificazione non comporta automatismi nell'applicazione dei livelli di valorizzazione economica;
  - modalità di assegnazione: per corrispondere alle aspettative di trasparenza e pari opportunità nell'accesso agli incarichi, è prevista l'istituzione di apposite Commissioni interne per la valutazione dei curricula, lo svolgimento dei colloqui e l'individuazione dei candidati vincitori;
  - livelli di indennità economica: sono introdotti cinque nuovi livelli di indennità economica (A A1 B C D) e stabilito il valore complessivo degli importi, al lordo delle ritenute di legge, da un minimo di 3.100 euro (livello D) ad un massimo di 7.100 euro (livello A), allo scopo di conferire maggiore flessibilità al sistema;
  - sistema di valutazione: è introdotta la valutazione del comportamento organizzativo individuale espresso annualmente dal titolare di Posizione Organizzativa; è altresì, oggetto di valutazione, al termine dell'incarico, il comportamento organizzativo espresso nel corso della durata complessiva dell'incarico medesimo;
- che tutte le modifiche contenute nella Disciplina sono proposte in coerenza con le necessità tecnico-organizzative dell'Agenzia, la trasparenza e le pari opportunità nell'accesso agli incarichi;

DATO ATTO:

- che è stata esperita la procedura di concertazione con le OO.SS. e RSU aziendali sui criteri generali inerenti a individuazione, graduazione, conferimento delle Posizioni Organizzative di Arpa riportati nella citata Disciplina, allegato sub A) al presente atto, come evidenziato dal Verbale Rep. n. 219 del 10/05/2013;

DATO ATTO altresì:

- che dei contenuti del presente provvedimento è stata data informazione preventiva al Comitato Unico di Garanzia di Arpa Emilia-Romagna, come previsto dalla vigente normativa e dal Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 64 del 22/11/2012;

RITENUTO:

- pertanto, di approvare la Disciplina per la gestione dell'istituto delle Posizioni

Organizzative in Arpa Emilia-Romagna, allegato sub A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

- di disporre che la suddetta Disciplina si applichi successivamente alla data di approvazione della delibera di istituzione delle nuove Posizioni Organizzative (biennio 2014-2015), con riferimento alle procedure di conferimento e alla gestione dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa;

PREMESSO INOLTRE:

- che mediante apposite Determinazioni assunte nel corso del mese di dicembre 2012 dai Direttori/Responsabili dei Nodi dell'Agenzia si era proceduto, in attuazione a quanto disposto dalla D.D.G. n. 67 del 28/11/2012 alla proroga fino al 30 giugno 2013 degli incarichi di Posizione Organizzativa in scadenza il 31 dicembre 2012;
- che tale proroga si è resa necessaria per adeguare il sistema delle Posizioni Organizzative alle caratteristiche del nuovo assetto organizzativo ed in particolare al quadro delle responsabilità dirigenziali ed alle scelte di pianificazione organizzativa di cui alla deliberazione del Direttore Generale di Arpa n. 89/2011;

CONSIDERATO:

- che il conferimento dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa per il biennio 2014-2015, in considerazione dei tempi tecnici sottesi all'espletamento degli adempimenti ad essi propedeutici, potrà perfezionarsi presumibilmente entro il mese di dicembre 2013;
- che, a conclusione dell'iter sopra descritto, si potrà procedere al conferimento dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa che andranno a sostituire quelli attualmente in essere;

RITENUTO:

- che, al fine di assicurare a pieno e senza soluzione di continuità l'esercizio delle funzioni e dei compiti istituzionali garantiti dalle Sezioni Provinciali, dalle Strutture Tematiche e dalla Sede Centrale di Arpa, risulti opportuno che i Direttori/Responsabili di Nodo procedano alla proroga degli incarichi di Posizione Organizzativa attualmente ricoperti ed in scadenza il 30 giugno 2013;
- che tale proroga debba ritenersi strettamente correlata al completamento dell'iter procedurale riguardante il conferimento dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa e, quindi, si possa presumibilmente protrarre fino al 31 dicembre 2013;
- che la proroga dei suddetti incarichi debba avvenire con l'invarianza di tutti gli istituti giuridici ed economici attualmente applicati ai collaboratori interessati;

SU PROPOSTA CONGIUNTA:

- della Dott.ssa Patrizia Vitali, Responsabile del Servizio Sviluppo Organizzativo

Formazione Educazione Ambientale e della Dott.ssa Lia Manaresi, Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali;

ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni, e del Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni, espresso ai sensi dell'art. 9 della L.R. 44/95;

DATO ATTO:

- che il Responsabile del procedimento, ai sensi della Legge n. 241/90, è la Dott.ssa Patrizia Vitali, Responsabile del Servizio Sviluppo Organizzativo Formazione Educazione Ambientale;

#### DELIBERA

1. di approvare la Disciplina per la gestione dell'istituto delle Posizioni Organizzative in Arpa Emilia-Romagna, allegato sub A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre che la suddetta Disciplina si applichi successivamente alla data di approvazione della delibera di istituzione delle nuove Posizioni Organizzative (biennio 2014-2015), con riferimento alle procedure di conferimento e alla gestione dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa;
3. di disporre, altresì, che i Direttori/Responsabili dei Nodi dell'Agenzia possano procedere, tramite proprie Determinazioni, alla proroga fino al 31 dicembre 2013 degli incarichi di Posizione Organizzativa attualmente ricoperti in scadenza il 30 giugno 2013;
4. di dare atto che la proroga dei suddetti incarichi debba avvenire con l'invarianza di tutti gli istituti giuridici ed economici attualmente applicati ai collaboratori interessati.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Prof. Stefano Tibaldi)



# **Disciplina per la gestione dell'istituto delle Posizioni Organizzative in Arpa Emilia-Romagna**

(ALLEGATO A - DDG. N. 52 DEL 27-05-2013)

## INDICE

Art.1	PREMESSA
Art.2	TIPOLOGIE DI P.O. ISTITUIBILI
Art.3	CLASSIFICAZIONE DI SISTEMA
Art.4	DENOMINAZIONE E DESCRIZIONE DELLE P.O.
Art.5	COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA
Art.6	CRITERI DI INDIVIDUAZIONE
Art.7	INDENNITÀ DI FUNZIONE
Art.8	CRITERI DI GRADUAZIONE
Art.9	CARATTERISTICHE DELL'ISTITUTO
Art.10	GESTIONE DELL'ISTITUTO
Art.11	PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI P.O.
Art.12	DURATA DEGLI INCARICHI ED EVENTUALE PROROGA
Art.13	COMMISSIONI
Art.14	VACANZA E REVOCA P.O. PRIMA DELLA NATURALE SCADENZA DELL'INCARICO
Art.15	VALUTAZIONE TITOLARE INCARICO DI P.O.
Art.16	TRASPARENZA

ALLEGATO 1 GESTIONE ISTITUTO P.O. – SINTESI FASI E RELATIVE RESPONSABILITÀ

## 1. PREMESSA

L'istituzione delle Posizioni Organizzative avviene a cura del Direttore generale che ne valuta la necessità e l'opportunità in relazione a priorità dell'Ente, obiettivi da conseguire, caratteristiche organizzative dell'Agenzia e delle strutture.

La collocazione delle Posizioni Organizzative (di seguito P.O.) nella micro-organizzazione è definita in coerenza con il sistema delle responsabilità dirigenziali descritto nel *Manuale Organizzativo* e con i requisiti di autonomia e di responsabilità che costituiscono il presupposto per l'assegnazione dell'indennità.

L'istituzione delle Posizioni Organizzative avviene in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale (CCNL Comparto Sanità, 7 aprile 1999 e successive integrazioni) ed è disposta con deliberazione del Direttore generale.

## 2. TIPOLOGIE DI P.O. ISTITUIBILI IN AGENZIA

Le Posizioni Organizzative sono incarichi a tempo determinato istituibili per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

In base alla natura prevalente delle responsabilità assegnate, le P.O. sono riconducibili ai seguenti profili:

- profilo prevalente gestionale: si caratterizza per lo svolgimento di attività di coordinamento funzionale e gestionale di risorse (umane e/o strumentali) e unità preposte a compiti anche disomogenei. Tale coordinamento, esercitato a supporto del dirigente di riferimento, non esclude l'esercizio diretto di attività a contenuto tecnico - specialistico;
- profilo prevalente specialistico: si caratterizza per lo svolgimento di attività a prevalente contenuto tecnico-specialistico riferite ad ambiti specifici, per i quali costituisce riferimento riconosciuto a livello organizzativo. Costituisce riferimento per gli operatori appartenenti alla medesima unità e/o altre unità organizzative per la realizzazione di obiettivi di funzionamento e sviluppo.

## 3. CLASSIFICAZIONE DI SISTEMA

In relazione alle necessità tecnico-organizzative dell'Agenzia, è introdotta - sulla base dei contenuti attribuiti e dell'ambito organizzativo di ricaduta delle attività - un'ulteriore classificazione delle P.O. in:

**posizioni di rete:** svolgono compiti e funzioni su processi primari e/o di supporto di rilevante interesse per la realizzazione degli obiettivi programmatici e strategici dell'Agenzia. Le attività ad esse attribuite hanno ricadute per l'intera rete Arpa.

**posizioni di area:** svolgono compiti e funzioni su processi primari e/o di supporto di rilevante interesse per l’Agenzia. Sono istituite a copertura di tematiche ed attività che non si esauriscono nel Nodo di riferimento e/o di progetti coinvolgenti e/o trasversali a più Nodi.

**posizioni di nodo:** svolgono attività di supporto e tecnico-specialistiche che hanno prevalente ricaduta ed importanza a livello di singolo Nodo e che condividono in parte la caratteristica dell’uniformità di compiti/attività nella rete.

La classificazione di una P.O. in una delle tre tipologie previste (rete, area, nodo) risponde a criteri di prevalenza e non esonera il titolare dall’esercizio di attività proprie della categoria di inquadramento contrattuale.

La classificazione delle P.O. è disposta con deliberazione del Direttore generale. Tale classificazione non comporta automatismi nell’applicazione dei livelli di indennità di funzione annua di cui all’art. 7 della presente Disciplina.

#### **4. DENOMINAZIONE E DESCRIZIONE DELLE P.O.**

Il Direttore generale, su proposta dei Direttori/Responsabili di Nodo, individua la denominazione delle P.O. nonché la sede di riferimento, ove predefinita.

Il contenuto dell’incarico, i principali ambiti di responsabilità, l’indennità di funzione annua delle P.O. sono definiti con deliberazione del Direttore generale, con il supporto del Servizio Sviluppo organizzativo Formazione Educazione ambientale sulla base degli elementi forniti dai Direttori/Responsabili di Nodo competenti.

#### **5. COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA**

Le P.O. possono essere poste alle dipendenze di:

- Direttore generale;
- Direttore/Responsabile di Nodo;
- personale dirigente con incarico di struttura. La dipendenza da posizioni dirigenziali di nodo è ammessa solo nei casi in cui sia connessa ad obiettivi di razionalizzazione del numero degli staff di Direzione di Nodo.

#### **6. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE**

I criteri di riferimento per l’individuazione delle P.O. sono i seguenti:

- compatibilità della spesa in riferimento ai fondi contrattuali e con il quadro delle risorse messe a disposizione;
- coerenza delle P.O. proposte con i requisiti previsti dalla classificazione in posizioni di rete, area, nodo e con l’organizzazione;
- rilevanza delle P.O. per l’attuazione dei programmi dell’Agenzia e delle singole strutture (effettiva delega di responsabilità, autonomia);

- assenza di sovrapposizione tra i contenuti oggetto dell’incarico di P.O. ed i contenuti che formano oggetto dell’incarico del dirigente sovraordinato;
- evidenza organizzativa e dipendenza da posizioni dirigenziali di struttura;
- priorità indicate dai Direttori/Responsabili di Nodo in sede di ricognizione.

## 7. INDENNITÀ DI FUNZIONE

Ai titolari di P.O. è riconosciuta un’indennità di funzione annua determinata sulla base del punteggio di cui all’art. 8 assegnato alla P.O.. L’indennità è diversificata in cinque livelli economici (A A1 B C D), corrispondenti alla diversa complessità riconosciuta alla P.O., come riportato di seguito:

Livelli	A	A1	B	C	D
euro	7.100	6.100	5.100	4.100	3.100

L’importo è indicato al lordo delle ritenute di legge ed è corrisposto su 13 mensilità, assorbe il lavoro straordinario ed altre voci “individuali” quando esistenti.<sup>1</sup>

Eventuali valorizzazioni di P.O. esistenti sono subordinate al rispetto dei limiti di spesa complessiva indicati dal Direttore generale ed all’accrescimento delle responsabilità/funzioni assegnate alle posizioni. La valorizzazione della posizione comporta, di norma, il passaggio al livello economico successivo a quello di attuale collocazione, sulla base della pesatura effettuata con i criteri di cui all’art. 8 della presente Disciplina.

## 8. CRITERI DI GRADUAZIONE

Per la graduazione delle P.O. sono utilizzati i seguenti criteri di pesatura, ai quali sono correlati specifici punteggi che danno luogo ad un punteggio compreso tra un minimo di 26 ed un massimo di 80 punti:

1. collocazione organizzativa, livello di autonomia e responsabilità: considera i livelli dirigenziali sovraordinati alla P.O. ed è indicativa del grado di autonomia/responsabilità assegnato e della complessità gestionale (numero di livelli sotto ordinati). L’intensità del ruolo direttivo è misurata in relazione a responsabilità conferite, contributi all’elaborazione dei programmi, output/prodotti di competenza di cui è responsabile direttamente;
2. grado di specializzazione professionale: riguarda il profilo professionale richiesto per la copertura della posizione (titoli di studio, conoscenze linguistiche, esperienze professionali). È codificabile in riferimento al profilo dell’incarico;

---

<sup>1</sup> Si vedano l’assorbimento totale o parziale dell’indennità di Posizione Organizzativa negli assegni “ad personam” come previsto nella DDG n. 289 del 25/06/2001 “Direzione Generale. Linee guida per l’individuazione, la graduazione e il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa in Arpa. Riforma DDG n. 219 del 21/05/2001”, e successivamente confermato nella DDG n. 79 del 08/11/2005 e nella DDG n. 84 del 09/11/2009.

Qualora la PO risulti assegnata a personale titolare di indennità di coordinamento, l’ indennità di funzione prevista per la PO conferita è determinata nella misura che, sommata al valore dell’indennità di coordinamento, corrisponda al valore previsto per la PO medesima.

3. complessità delle competenze attribuite e delle risorse affidate: rileva la complessità gestionale/organizzativa derivante dal numero di persone coordinate, dalla variabilità del contesto di riferimento (normativo, ambientale/organizzativo), dall'ampiezza e intensità delle relazioni. Comprende l'articolazione dell'unità di cui è responsabile la P.O. ed il volume di risorse gestito. Esprime il grado di coordinamento gestionale e funzionale richiesto dalla posizione;
4. valenza strategica: esprime l'incidenza/peso che l'attività svolta dalla P.O. ha sui risultati complessivi riferiti a Servizio/Nodo di appartenenza, area, rete.

La valutazione delle posizioni in relazione ai criteri 1-3 è effettuata congiuntamente dal Servizio Sviluppo organizzativo Formazione Educazione ambientale e dall'Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali a supporto del Direttore generale.

La valutazione del criterio 4 è effettuata dal Direttore generale.

<b>Criteri</b>	<b>peso</b>
<b>Collocazione organizzativa, autonomia e responsabilità</b>	25
<b>Grado di specializzazione professionale</b>	20
<b>Complessità delle competenze attribuite e risorse affidate</b>	20
<b>Valenza strategica</b>	15

Collocazione delle P.O. nei livelli di valorizzazione economica in base al punteggio (min. 26 - max. 80)

<b>Livelli</b>	<b>A</b>	<b>A1</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<i>euro</i>	7.100	6.100	5.100	4.100	3.100
<i>punteggio</i>	80-66	65-56	55-46	45-36	35-26

## **9. CARATTERISTICHE DELL'ISTITUTO**

L'incarico di P.O. è attribuibile al personale di categoria Ds e D assunto a tempo indeterminato. Ai fini del conferimento dell'incarico di P.O. sono fatti salvi esclusivamente i titoli di studio e/o professionali prescritti da specifica normativa.

Si tratta di un incarico:

- a termine;
- sottoposto a valutazione;
- revocabile in caso di valutazione negativa del titolare della P.O. e/o di cambiamenti organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 14 della presente Disciplina.

Per l'assegnazione dell'incarico di P.O. è richiesta al candidato vincitore la prestazione lavorativa a tempo pieno per tutta la durata dell'incarico.

I dipendenti titolari di P.O. non possono fruire di riposi compensativi a giornata intera e devono garantire una prestazione giornaliera di effettiva presenza in servizio di almeno 3 ore. In mancanza, l'intera giornata dovrà essere imputata a ferie ovvero ad altri permessi o congedi.

Il recupero del credito orario deve avvenire entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Il recupero del debito orario deve avvenire entro il 31 dicembre dell'anno in corso; in casi particolari di esigenze di servizio o problemi personali, il recupero potrà avvenire entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro per il personale del Comparto.

## **10. GESTIONE DELL'ISTITUTO**

La gestione dell'istituto delle P.O. compete:

- al Direttore generale per la fase di istituzione e graduazione;
- al Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali per la fase di emissione degli avvisi degli incarichi di P.O. e di nomina delle Commissioni, secondo quanto indicato agli artt. 11 e 13 della presente Disciplina;
- al Direttore/Responsabile di Nodo per le fasi di recepimento delle P.O. e modifica degli assetti micro-organizzativi, nonché di conferimento degli incarichi, previo espletamento della procedura di individuazione del candidato vincitore di cui agli artt. 11 e 13 della presente Disciplina.

Ove non diversamente previsto dalla deliberazione di cui all'art. 4, il recepimento delle P.O. di area e di rete, nonché il conferimento dei relativi incarichi sono a cura del Direttore/Responsabile del Nodo presso il quale ha sede di lavoro il candidato risultato vincitore.

Il Direttore generale in tutte le fasi di svolgimento della procedura è supportato dal Servizio Sviluppo organizzativo Formazione Educazione ambientale e dall'Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali.

## **11. PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI P.O.**

La procedura per il conferimento degli incarichi di P.O. avviene secondo le seguenti fasi:

- emissione di avviso e nomina delle Commissioni;
- valutazione delle candidature, espletamento di colloquio ed individuazione del candidato vincitore a cura di apposita Commissione di valutazione di cui all'art. 13 della presente Disciplina;
- conferimento dell'incarico di P.O. a cura del Direttore/Responsabile di Nodo competente.

Gli avvisi delle P.O. di nodo, di area, di rete sono emessi dall'Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali.

L'avviso deve contenere:

- la denominazione e descrizione dell'incarico di P.O.;
- i requisiti specifici, ove previsti dalla normativa, necessari per l'accesso alla procedura;
- l'indennità di funzione annua della P.O. da ricoprire;
- i termini di scadenza per la presentazione della domanda di candidatura;

- le modalità di presentazione delle candidature;
- le modalità di espletamento della procedura di conferimento;
- la composizione della Commissione di valutazione di cui all'art. 13 della presente Disciplina.

L'avviso per il conferimento degli incarichi di P.O. è pubblicizzato per la durata di almeno 15 giorni in apposita sezione dell'intranet di Arpa e nelle bacheche di tutti i Nodi Arpa.

Ciascun candidato in possesso dei requisiti richiesti può presentare un numero massimo di 4 domande di P.O.

L'esclusione dei candidati privi dei requisiti previsti dalla normativa per l'accesso alla procedura di conferimento degli incarichi di P.O. è disposta dal Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali.

La domanda di partecipazione può essere presentata anche dal personale con prestazione lavorativa part-time, fermo restando l'obbligo di rientro a tempo pieno in caso di assegnazione dell'incarico.

Salvo quanto diversamente previsto nella deliberazione istitutiva di cui all'art. 4, il candidato vincitore della selezione, in caso di appartenenza ad altro Nodo, è trasferito per tutta la durata dell'incarico presso il Nodo dov'è istituita la posizione medesima.

La collocazione organizzativa delle posizioni di rete e di area è stabilita, di norma, presso il Nodo di assegnazione del candidato vincitore. Qualora la sede di assegnazione sia diversa da quella di appartenenza del soggetto incaricato, in caso di cessazione dell'incarico di P.O. per i motivi previsti dalla presente Disciplina è facoltà del lavoratore assegnatario dell'incarico, rientrare nel nodo di assegnazione originario.

## **12. DURATA DEGLI INCARICHI ED EVENTUALE PROROGA**

La durata degli incarichi, non inferiore all'anno e - di norma - non superiore a tre anni, è definita nella deliberazione di istituzione del Direttore generale.

Per una gestione più efficace ed efficiente del sistema delle responsabilità, la scadenza delle Posizioni Organizzative è, di norma, correlata alla scadenza degli incarichi dirigenziali.

Le P.O. sono prorogabili da parte dei Direttori/Responsabili dei Nodi, previa deliberazione del Direttore generale.

## **13. COMMISSIONI**

Per corrispondere ai principi di trasparenza nell'assegnazione delle P.O. è prevista l'istituzione di Commissioni che provvedono alla valutazione dei curricula, all'espletamento dei colloqui ed all'individuazione del candidato vincitore.

Ciascuna Commissione è composta da 3 membri, a cui si aggiunge il segretario verbalizzante, come di seguito specificato:

P.O. di nodo

- Direttore/Responsabile del Nodo, o un suo delegato, con funzioni di presidente;
- due Dirigenti esperti nella materia e/o in selezione del personale, di cui almeno uno esterno al Nodo in cui è istituita la P.O..

P.O. di area

- Direttore generale, o un suo delegato, con funzioni di presidente;
- due Direttori/Responsabili dei Nodi coinvolti.

P.O. di rete

- Direttore generale, o un suo delegato, con funzioni di presidente;
- due Dirigenti esperti nella materia e/o in selezione del personale.

I componenti sono designati dall'Area Sviluppo Risorse umane e Relazioni sindacali, su indicazione del Presidente della Commissione.

Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente di Arpa in possesso di qualificazione e professionalità adeguate ai compiti da svolgere.

La partecipazione alla Commissione di valutazione, a qualunque titolo, non comporta la corresponsione di alcun emolumento aggiuntivo rispetto all'ordinaria retribuzione.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL Comparto Sanità 7 aprile 1999, ai fini dell'assegnazione della P.O., la Commissione tiene conto dei seguenti elementi:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) rispondenza tra requisiti culturali e professionali richiesti e requisiti posseduti dal candidato;
- c) attitudini, capacità professionale, esperienza acquisite dal candidato.

Gli esiti della procedura selettiva sono trasmessi dal presidente della Commissione al Direttore/Responsabile del Nodo competente al conferimento dell'incarico.

Il conferimento di ciascun incarico di P.O. è disposto con provvedimento scritto e motivato in cui sono definiti (e riportati nel contratto individuale): l'oggetto, la durata dell'incarico, gli obiettivi da conseguire, le modalità di effettuazione della valutazione, l'indennità di funzione annua e la sede di lavoro.

La procedura di conferimento non è concorsuale e non dà luogo a graduatoria.

#### **14. VACANZA E REVOCA P.O. PRIMA DELLA NATURALE SCADENZA DELL'INCARICO**

Nel caso in cui la P.O. si renda vacante prima della naturale scadenza dell'incarico (per dimissioni, rinuncia del titolare, revoca), il Direttore generale, previa informazione alle OO.SS. e R.S.U. aziendali, può disporre la cancellazione della P.O., ovvero decidere in merito alla riassegnazione che avviene mediante una nuova procedura selettiva.

L'incarico mantiene la scadenza naturale, allo scopo di mantenere l'allineamento temporale con le rimanenti P.O.

La revoca anticipata dell'incarico di P.O. avviene con provvedimento scritto e motivato del Direttore/Responsabile di Nodo a cui è assegnata e può aver luogo nei seguenti casi:

- a seguito di valutazione negativa (delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi espressi) ai sensi dell'art. 15 della presente Disciplina, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva;

- per intervenuti mutamenti organizzativi. In questo caso, se il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni ha sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso è attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento (progressione economica orizzontale). Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito – a titolo personale – un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto. Resta fermo quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia di finanza pubblica.

L'incarico di P.O. risulta sospeso fino alla scadenza originaria qualora il dipendente titolare sia collocato in aspettativa o congedo senza retribuzione, comando, distacco o simili. È facoltà dell'Agenzia, previa informazione alle OO.SS. e R.S.U. aziendali, ricoprire in via provvisoria il suddetto incarico di P.O., previo espletamento di apposita procedura selettiva. In tal caso il conferimento provvisorio potrà essere disposto nel limite della scadenza originaria dell'incarico di P.O. e, in ogni caso, non oltre la data dell'eventuale rientro del titolare originario.

## **15. VALUTAZIONE TITOLARE INCARICO DI P.O.**

Il titolare di P.O. è soggetto a valutazione:

1. delle prestazioni, nell'ambito del sistema di valutazione applicato in Agenzia (accordo rep. 117/2005);
2. del comportamento organizzativo individuale espresso annualmente, avendo a riferimento il "Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale del comparto" di cui alla Deliberazione del Direttore generale n. 49/2011. È, altresì, oggetto di valutazione al termine dell'incarico di P.O., il comportamento organizzativo espresso nel corso della durata complessiva dell'incarico medesimo.

I criteri e le modalità relativi alla valutazione di cui al punto 2, nonché i parametri di definizione della valutazione negativa di cui all'art. 14 della presente Disciplina, sono oggetto di specifica concertazione con le OO.SS. e R.S.U. aziendali.

Il titolare di P.O. ha facoltà di adire l'Organismo Indipendente di Valutazione.

## **16. TRASPARENZA**

I curricula dei titolari di incarico di P.O. sono pubblicati sul sito istituzionale di Arpa, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

## ALLEGATO 1

<b>GESTIONE ISTITUTO P.O. – SINTESI FASI E RELATIVE RESPONSABILITÀ</b>		
<b>FASI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>STRUTTURE DI SUPPORTO</b>
INDIVIDUAZIONE, DENOMINAZIONE, DESCRIZIONE P.O.	DirGen.	SOFE
GRADUAZIONE P.O.	DirGen.	SOFE/ASRURS
ISTITUZIONE	DirGen.	SOFE
EMISSIONE AVVISI, NOMINE COMMISSIONI	ASRURS	
SVOLGIMENTO COLLOQUI, INDIVIDUAZIONE CANDIDATI VINCITORI	COMMISSIONI	ASRURS
RECEPIMENTO P.O., MODIFICHE MICRO, CONFERIMENTO INCARICHI	DIR./RESP. NODI	SOFE/ASRURS
PROROGA P.O.	DirGen.	SOFE/ASRURS
RECEPIMENTO PROROGA P.O.	DIR./RESP. NODI	SOFE/ASRURS
CANCELLAZIONE, RIASSEGNAZIONE P.O. VACANTI	DirGen.	SOFE
REVOCA P.O.	DIR./RESP. NODI	SOFE/ASRURS
VALUTAZIONE TITOLARE INCARICO DI P.O.	DIR./RESP. NODI	ASRURS