

REGIONE
TOSCANA



ENTE PARCO REGIONALE
MIGLIARINO SAN ROSSORE MASSACIUCCOLI

REGOLAMENTO PER LA INDIVIDUAZIONE ED
ISTITUZIONE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED
IL CONFERIMENTO/REVOCA DEI RELATIVI INCARICHI

Settembre 2020

Sommario

Premessa	2
Articolo 1 – Definizioni di processo, nucleo omogeneo e complessità.....	3
Articolo 2 - Individuazione ed istituzione di Posizioni organizzative	3
Articolo 3 - Conferimento di incarichi di Posizione Organizzativa	4
Articolo 4 - Orario di lavoro Posizioni Organizzative	5
Articolo 5 - Ruolo e responsabilità degli incaricati di Posizione organizzativa	5

Premessa

Il presente regolamento pone, nel rispetto della normativa contrattuale di riferimento contenuta negli articoli 13, 14 e 15 dei CCNL 2016/2018 del 21 maggio 2018 e dei precedenti CCNL per quanto applicabili, 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, ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Occorre preliminarmente ricordare come l'Ente parco Migliarino San Rossore Massaciuccoli sia individuato quale gestore:

- del Parco di Migliarino San Rossore Massaciuccoli dalla Regione Toscana
- dell'Area Marina protetta Secche della Meloria dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

L'Ente Parco regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli può istituire posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, secondo le seguenti tipologie:

a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa

b) 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.

Al momento non saranno attribuite Posizioni organizzative di Tipo b).



Articolo 1 – Definizioni di processo, nucleo omogeneo e complessità

Si intende per processo un insieme di attività interrelate, svolte all'interno dell'ente, che creano valore trasformando delle risorse in un prodotto finale a valore aggiunto, destinato ad un soggetto interno o esterno all'ente.

Tutti i processi, sia collegati alla attività ordinaria che ai progetti, nella competenza dell'Ente Parco regionale Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli sono raggruppati in Nuclei Omogenei di Processi, individuati dall'acronimo NOP (nuclei omogenei di processi). Ad un Nucleo Omogeneo di Processi afferiscono uno o più processi caratterizzati da attività e loro concatenazione simili nonché stesso ambito operativo di applicazione.

A loro volta i nuclei omogenei di processi sono raggruppati in Missioni. In allegato al presente regolamento è riportato l'elenco delle Missioni e dei Nuclei Omogenei di Processi (NOP) individuati per l'ente parco.

A ciascun Nucleo Omogeneo di Processi è associato un valore di "complessità" che risulta da una valutazione multicriteria che prende alla base quattro caratteristiche, denominate Indicatori di rilevanza:

- Variabilità dell'assetto normativo,
- Competenze necessarie,
- Rilevanza esterna,
- Rilevanza finanziaria.

Per ciascun NOP e ciascun indicatore viene assegnato a cura della direzione un punteggio pari a 0, 0,5 o 1, mentre il valore della complessità è individuato attraverso la somma dei punteggi assegnati ai quattro indicatori. Il punteggio ottenuto per i singoli NOP viene **riparametrato**, per semplicità d'uso, in centesimi, ottenendo così un valore definitivo che individua la complessità quale frazione di 100.

A ciascuna Unità Organizzativa dell'ente vengono assegnate delle competenze e quindi dei NOP o gruppi omogenei di NOP (Missioni). La somma dei valori di complessità dei vari NOP o gruppi di NOP (Missioni) individua un valore che rappresenta la **complessità della Unità Organizzativa**.

Una struttura organizzativa sarà definita "**di particolare complessità**" quando il punteggio ottenuto dalla somma delle complessità dei singoli NOP assegnati risulta superiore o uguale a 30.

Articolo 2 - Individuazione ed istituzione di Posizioni organizzative

Con riferimento alla organizzazione adottata dall'ente ed in coerenza con gli indirizzi del Consiglio Direttivo, saranno individuate dal Direttore il numero di posizioni organizzative da prevedere all'interno della organizzazione-

Individuate le Posizioni organizzative, alle stesse saranno assegnati valori di retribuzione sulla base delle seguenti fasce:

Valore complessità	Tipologia	Retribuzione di Posizione	Retribuzione di risultato
Da 20 a 30	Bassa	9.000 €	20%
Da 31 a 40	Media	12.000 €	20%



Superiore a 40	Alta	15.000 €	20%
----------------	------	----------	-----

Le Posizioni organizzative saranno istituite secondo l'ordine di punteggio attribuito e attribuite fino alla concorrenza della disponibilità finanziaria prevista per l'intero importo di ciascuna posizione organizzativa che si intende istituire.

Eccezionalmente, nei limiti di risorse assegnate, e per determinati progetti potranno essere assegnate posizioni organizzative anche a strutture con complessità inferiore a 30 punti ma nelle quali risulta necessario per raggiungere gli obiettivi operare con un alto grado di innovazione, collegato a contesti di riferimento variabili e composto da attività che comportano necessariamente un'azione multidisciplinare.

Articolo 3 - Conferimento di incarichi di Posizione Organizzativa

Le posizioni organizzative istituite saranno qualificate attraverso:

- a. Tipologia:
 - Posizione Organizzativa ex art. 13 comma 1 lett. a) del CCNL 21 maggio 2018,
 - Posizione Organizzativa ex art. 13 comma 1 lett. b) del CCNL 21 maggio 2018,
- b. Collocazione nella Organizzazione: (Line o Staff),
- c. Declaratoria,
- d. Valore della Complessità organizzativa

Per il conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa l'ente Parco procederà a bandire una selezione interna alla quale potrà partecipare il personale classificato nella categoria D ed anzianità in questa posizione di almeno 1 anno anche presso diverso ente pubblico.

Il direttore procede avendo a riferimento i seguenti elementi:

- a. Le competenze tecniche possedute con riferimento ai NOP;
- b. Le competenze organizzative possedute da valutare sulla base di precedenti incarichi svolti;
- c. L'esperienza professionale;
- d. Eventuali titoli e/o requisiti culturali posseduti

Eventuali titoli e/o requisiti culturali posseduti sulla base di tali criteri, il Direttore procederà alla individuazione del candidato al quale conferire l'incarico.

A seguito della individuazione il Direttore procede all'attribuzione della posizione organizzativa, assegnando contemporaneamente le funzioni alla P.O. individuata.

Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di dodici mesi, rinnovabili per una durata corrispondente a dodici mesi ed un massimo complessivo di tre anni, e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

Può procedersi ad incarico per periodi inferiori per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.



Articolo 4 - Orario di lavoro Posizioni Organizzative

L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Direttore, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Articolo 5 - Ruolo e responsabilità degli incaricati di Posizione organizzativa

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

- responsabilità dei procedimenti amministrativi;
- 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 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 etc.;
- rappresentanza esterna dell'Ente in organismi, comitati, gruppi di lavoro esterni, conferenze di servizi;
- rappresentanza in giudizio, previa procura del Presidente dell'Ente parco;
- coordinamento e verifica delle attività del personale assegnato, collaborando col Direttore nella valutazione dei risultati conseguiti;
- adozione autonoma di atti meramente esecutivi;
- stesura degli atti deliberativi e determinazioni di maggiore complessità;
- coordinamento e verifica degli atti redatti dai dipendenti assegnati;
- responsabilizzazione nel perseguimento degli obiettivi assegnati, in relazione ai risultati conseguiti.

Le Posizioni organizzative rispondono al Direttore e ricevono dallo stesso in assegnazione le risorse umane, strumentali e finanziarie per lo svolgimento delle attività e dei processi di competenza.

Il Direttore potrà delegare l'incarico di Posizione Organizzativa allo svolgimento di alcune delle competenze comprese nei propri compiti, per specifiche esigenze funzionali o di progetto nonché per l'esercizio delle funzioni del direttore in caso di sua assenza.
