



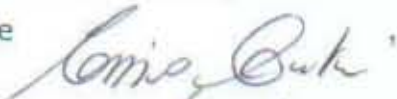
## **VERBALE D'INTESA**

**Modalità di attribuzione della posizione organizzativa di  
Responsabile di Agenzia complessa.**

sottoscritto il 01/07/2015 a Roma

**PER L'INPS**

Il Presidente della delegazione  
trattante



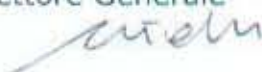
Il Direttore centrale Risorse umane



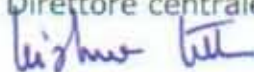
Il Direttore centrale Pianificazione  
e Controllo di Gestione



Il Direttore Generale



Il Direttore centrale Organizzazione



Il Direttore Centrale Formazione



Il Direttore regionale per la Calabria



**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL/FP

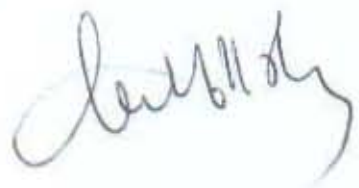


CISL/FP

UIL/PA



FIALP/CISAL



USB PI

Con il presente Verbale, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali rappresentative intendono dare continuità e sviluppo alla disciplina dei criteri e delle modalità di attribuzione delle posizioni organizzative, riferite al profilo amministrativo, escluse dall'ambito di applicazione del Verbale d'intesa in materia di posizioni organizzative sottoscritto in data 29 novembre 2013.

Destinataria della seguente disciplina è la posizione organizzativa di Responsabile di Agenzia complessa.

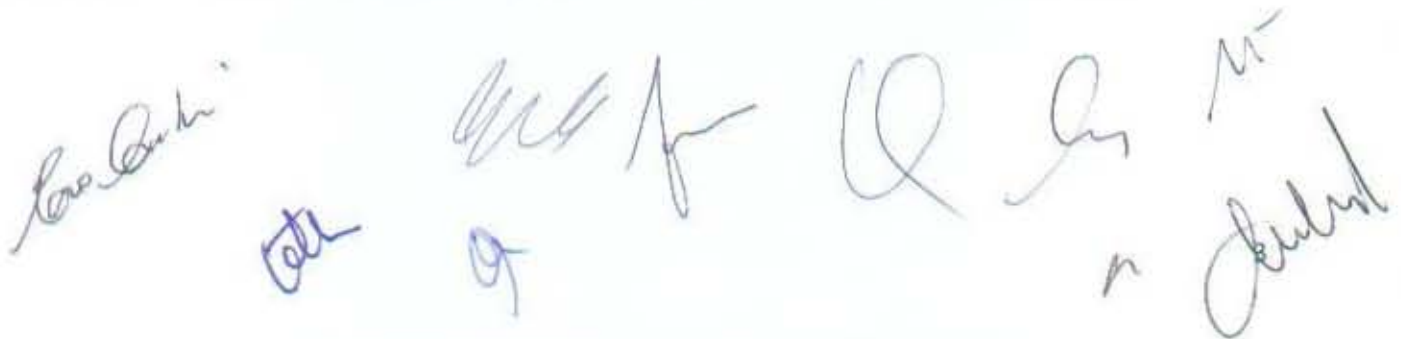
## **ART. 1**

### **Requisiti di ammissione**

Alla procedura di selezione, possono partecipare i funzionari collocati in Area C, profilo amministrativo, che abbiano effettivamente svolto, nel periodo di servizio in Inps o negli enti incorporati, per almeno due anni nel quinquennio antecedente alla data di pubblicazione del bando, incarichi di posizione organizzativa di Responsabile di Agenzia (Resp. Agenzia complessa, Resp. Agenzia territoriale, Resp. Agenzia Prestazioni e Servizi Individuali/Flussi contributivi/Agenzia interna/Resp. Unità di Coordinamento operativo) e che non abbiano riportato nel biennio precedente la data di pubblicazione del presente bando un coefficiente di merito individuale inferiore a 1, nonché sanzioni disciplinari, ad eccezione del rimprovero verbale e che, alla predetta data di pubblicazione, non risultino sospesi dal servizio ai sensi dell'art. 7 del Regolamento sopra citato.

Sono esclusi dalla procedura di selezione i funzionari che, nelle more della definizione della procedura stessa, risultino destinatari dei precitati provvedimenti sanzionatori e/o cautelari.

Sono, comunque, ammessi con riserva i funzionari che, avverso i predetti provvedimenti, abbiano proposto impugnazione dinanzi all'Autorità Giudiziaria.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one below it, and several others to the right.

**ART. 2**  
**Modalità di selezione**


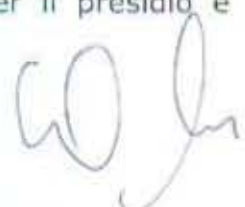
La selezione si articola in due fasi, entrambe gestite dal Nucleo di valutazione composto dal Direttore generale o suo delegato, dal Direttore centrale Risorse umane o suo delegato ed integrato dal Direttore regionale competente o suo delegato.

La prima fase, preselettiva, consiste nella valutazione del percorso professionale e formativo del candidato secondo i criteri di seguito specificati e declinati all'allegato 2:

- esperienza maturata negli ultimi dieci anni lavorativi, anche in enti incorporati, con particolare riferimento ai processi primari;
- esperienza maturata negli ultimi dieci anni lavorativi, anche in enti incorporati, come titolare di posizione organizzativa, con particolare riferimento ai processi primari;
- attività di docenza interna svolta nel quinquennio precedente alla data di pubblicazione del bando in materie istituzionali;
- titoli di studio;
- posizione economica di appartenenza;
- performance organizzativa misurata sui risultati di produzione dell'Agenzia di diretta responsabilità.

Al termine della fase preselettiva, il Nucleo di valutazione individua un massimo di dieci candidati idonei, per ciascuna posizione a bando, da avviare al colloquio pubblico.

Il colloquio è finalizzato a verificare il possesso, da parte del candidato, dei requisiti di specifica idoneità a ricoprire la posizione di Responsabile di Agenzia complessa, in particolare per quanto attiene ai requisiti professionali in termini di conoscenze e competenze tecnico – specialistiche distintive della funzione da svolgere e in ragione della notevole professionalità richiesta per il presidio e



l'integrazione di tutte le fasi del processo produttivo, così come previsto nella descrizione di detta funzione nella circolare 102/2009.

Il colloquio si articola in cinque domande di cui tre riferite ai processi primari e due di carattere trasversale, estratte a sorte.

Alla formazione del punteggio finale concorre, per il 50%, la valutazione del percorso professionale e formativo secondo i punteggi indicati nell'allegato 1 e per il 50% l'esito del colloquio.

E' giudicato idoneo il candidato che abbia riportato un punteggio finale non inferiore a 80/100.

Il Nucleo di valutazione, al termine della procedura selettiva, individua il candidato maggiormente idoneo a ricoprire l'incarico di Responsabile di Agenzia complessa.

Per il candidato che abbia già effettuato la selezione con il Nucleo di valutazione con i criteri di cui al presente verbale, nei sei mesi antecedenti alla pubblicazione del relativo bando di selezione, risultando idoneo a ricoprire la posizione organizzativa di Responsabile di Agenzia complessa, il Nucleo ha facoltà di esonerare tale candidato da un nuovo colloquio, acquisita la volontà dello stesso ad avvalersi della precedente valutazione ottenuta al colloquio.

L'esonero dal colloquio è consentito solo nel caso in cui il candidato concorra per un'Agenzia complessa insistente nella medesima regione dell'Agenzia complessa per cui ha già sostenuto il colloquio.

### ART. 3

#### Conferimento della posizione

L'incarico di Responsabile di Agenzia complessa è conferito dal Direttore centrale Risorse umane, sulle base delle risultanze scaturite dalla procedura selettiva di cui all'art. 3.

In ottemperanza alla normativa vigente, l'incarico può essere conferito esclusivamente al personale che svolga il proprio orario di lavoro a tempo pieno.

 Five handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: 'Loro B...', '...', '...', '...', and '...'. A small number '5' is written below the last signature.

Alla scadenza dell'incarico non è possibile il tacito rinnovo.

Gli incarichi di titolarità di posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 2006-2009, sono soggetti a specifica valutazione.

Ai funzionari a cui verrà attribuito l'incarico di Responsabile di Agenzia complessa compete la corresponsione dell'indennità prevista dai contratti vigenti.

#### **ART. 4**

#### **Impegno programmatico**

Le parti si impegnano a rivedersi entro un anno dalla sottoscrizione del presente Accordo al fine di verificarne gli effetti.

Inoltre, le parti convengono di avviare, entro il 30 settembre 2015, il confronto volto alla definizione del sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa.



6

**ALLEGATO 1**

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI RESPONSABILE DI AGENZIA COMPLESSA**

PERCORSO PROFESSIONALE E FORMATIVO	Esperienza maturata negli ultimi dieci anni lavorativi, anche in enti incorporati, nell'ambito dei processi primari: 0,8 punti per ogni anno o frazione superiore a sei mesi	<b>Max 8 punti</b>
	Esperienza maturata negli ultimi dieci anni lavorativi, anche in enti incorporati, al di fuori dei processi primari: 0,4 punti per ogni anno o frazione superiore a sei mesi	
	Esperienza maturata negli ultimi dieci anni lavorativi, anche in enti incorporati, come titolare di posizione organizzativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Agenzia complessa: 1,2 punto per ogni anno</li> <li>• Resp. Agenzia territoriale/Prestazioni e Servizi Individuali/Flussi contributivi/Agenzia interna/Resp. Unità di Coordinamento operativo: 1 punto per ogni anno</li> <li>• Resp. di posizione organizzativa riferita ai processi primari e diversa da quelle sopraindicate: 0,6 punti per ogni anno</li> <li>• Resp. di altra posizione organizzativa riferita al profilo amministrativo: 0.4 punti per ogni anno</li> </ul>	<b>Max 12 punti</b>
	Appartenenza alla posizione economica C4/C5	<b>Max 1 punto</b>
	Attività di docenza svolta nel quinquennio precedente alla data di pubblicazione del bando in materie istituzionali	<b>Max 1 punto</b>
	<p>Titolo di studio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 punto diploma di scuola media superiore;</li> <li>• 2 punti laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati;</li> <li>• 3 punti laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altro titolo universitario o abilitazione professionale;</li> <li>• 5 punti diploma di Laurea v.o./ Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati;</li> <li>• 6 punti diploma di Laurea v.o./ Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta corso di perfezionamento post universitario con superamento dell'esame finale;</li> <li>• 8 punti diploma di Laurea v.o./ Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altro titolo universitario (master/altra laurea/corso di specializzazione) o abilitazione professionale.</li> </ul> <p>I punteggi relativi al titolo di studio non sono tra loro cumulabili</p>	<b>Max 8 punti</b>

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.*

<p>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA MISURATA SUI RISULTATI DI PRODUZIONE DELL'AGENZIA DI DIRETTA RESPONSABILITA'</p>	<p>Indicatore di riferimento: scostamento vs budget dell'indicatore sintetico globale (efficienza + efficacia) della struttura di riferimento, relativamente ai due anni più recenti antecedenti a quello di pubblicazione del bando, rapportato alla media nazionale degli scostamenti riferiti ai seguenti quattro cluster:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenzie complesse</li> <li>• Agenzie prestazioni e servizi individuali/Agenzia interna</li> <li>• Agenzie gestione Flussi/Unità di coordinamento operativo</li> <li>• Agenzie territoriali</li> </ul> <p>Lo scostamento vs budget risulta &gt; del 5% rispetto al cluster di riferimento per entrambi gli anni: 20 punti</p> <p>Lo scostamento vs budget risulta &gt;1% e &lt;5% rispetto al cluster di riferimento per entrambi gli anni: 18 punti</p> <p>Lo scostamento vs budget risulta in linea (+/-1%) rispetto al cluster di riferimento per entrambi gli anni: 15 punti</p> <p>Lo scostamento vs budget risulta &gt; del 5% rispetto al cluster di riferimento per l'anno n, mentre per l'anno n-1 risulta inferiore all'anno n: 15 punti</p> <p>Lo scostamento vs budget risulta &gt;1% e &lt;5% rispetto al cluster di riferimento per l'anno n, mentre per l'anno n-1 risulta inferiore all'anno n: 10 punti</p> <p>Lo scostamento vs budget risulta in linea (+/-1%) rispetto al cluster di riferimento per l'anno n, mentre per l'anno n-1 risulta inferiore all'anno n: 5 punti</p> <p>Lo scostamento vs budget risulta inferiore a quello registrato nell'anno n-1: 5 punti</p>	<p><b>Max 20 punti</b></p>
---	---	------------------------------------