

Deliberazione della Giunta Regionale 16 marzo 2018, n. 22-6617

Adozione schema di disciplina delle Posizioni organizzative e Alte professionalita' del ruolo della Giunta regionale ed indirizzi per il suo completamento.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

Premesso che:

con l'adozione della L.R. n. 23 del 28 luglio 2008 sono state approvate la nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e le disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale ed é stato avviato un articolato processo di ridisegno dell'assetto organizzativo complessivo delle Direzioni e dei Settori dell'Ente che ha determinato, anche mediante la riduzione significativa delle strutture dirigenziali stabili del ruolo della Giunta regionale, il miglioramento dei processi di programmazione e di gestione complessiva delle risorse -sia umane che strumentali- valorizzando al contempo la funzione direttiva;

con la riorganizzazione dell'ente posta in essere nel corso del 2014 si è avviato un processo di profonda riorganizzazione e cambiamento della Regione Piemonte. Questo processo ha portato in prima battuta ad una revisione dell'assetto organizzativo, con un accorpamento rilevante delle strutture stabili di primo e di secondo livello, ed è successivamente proseguito con successive modifiche volte a recepire funzioni e personale acquisite dalle province in attuazione della riforma c.d. Delrio (legge 56/2014). Le modifiche all'assetto macro-organizzativo sono ora sostanzialmente stabilizzate, fermo restando che in una visione organica dell'organizzazione, questa può e deve cambiare costantemente in un rapporto di reciproco condizionamento e adattamento costante con il contesto di riferimento;

con la DGR 6-5429 del 25 luglio 2017 sono stati individuati i criteri che devono ispirare l'adeguamento dei sistemi operativi della Regione Piemonte, già avviato nel corso del 2016, ed in particolare per quanto riguarda:

1. il sistema di pesatura e remunerazione delle posizioni dirigenziali;
2. i sistemi di valutazione e remunerazione incentivante le prestazioni di direttori, dirigenti e personale delle categorie;
3. il sistema dei ruoli organizzativi (da intendersi, qui e nel prosieguo del documento, in senso strettamente organizzativo e da non confondersi con una accezione giuridica del termine *ruolo*, legata all'inquadramento contrattuale) esercitati dai titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, intermedi tra dirigenza ed altro personale delle categorie non titolare di tali incarichi

in attuazione degli indirizzi sopra richiamati

- con la DGR 28-5664 del 25 settembre 2017 è stata introdotta la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali, cui sono seguiti sino ad oggi i provvedimenti per la graduazione di 21 posizioni dirigenziali;
- dopo aver introdotto con la DGR 24-3381 30 maggio 2016 le prime modifiche al sistema di valutazione delle prestazioni dei Direttori, e con DGR 30-4276 del 28.11.2016 alcune modifiche al sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti, al fine di consentire un più efficace riconoscimento del merito, in coerenza con gli indirizzi forniti con la citata DGR 6-5429 del 25 luglio 2017 è all'esame del Comitato di Coordinamento una revisione della metodologia di valutazione dei Direttori ed è in corso la valutazione di una ulteriore modifica al vigente sistema di valutazione della dirigenza;

- con la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato 2017 del personale delle categorie, al fine di valorizzare ulteriormente il contributo individuale di ciascuno si è proceduto allo spostamento di risorse riducendo le indennità fisse e stabili a beneficio della produttività, incrementando pertanto le risorse destinate ad essere distribuite sulla base della valutazione delle prestazioni;

rilevato che:

alla luce del percorso sopra richiamato, l'Amministrazione intende ora concludere, quale ulteriore tassello del processo di revisione organizzativa, la revisione del sistema dei ruoli organizzativi intermedi tra dirigenza e dipendenti delle categorie non titolari di incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità, ridefinendole in termini di ruolo, di competenze, di responsabilità, relazioni, obiettivi, quali il supporto alla dirigenza nel lavoro di programmazione e di gestione per obiettivi, di coordinamento coinvolgimento e sviluppo del personale, di responsabilità di procedimento, su delega dirigenziale, di miglioramento continuo dell'organizzazione e dei processi. Come già indicato nella DGR 6-5429 del 25 luglio 2017, elementi cardine di tale revisione sono:

- progettazione delle posizioni da ricoprire secondo criteri e logiche organizzative ed omogenee nell'ente;
- riconoscimento della professionalità del personale, anche con l'attribuzione di responsabilità di procedimento, su delega, ed il coordinamento di personale;
- affidamento degli incarichi previa pubblicazione di avvisi aperti a tutto il personale regionale avente i requisiti richiesti, ricercando un giusto equilibrio tra stabilità degli incarichi (per valorizzare le competenze maturate attraverso l'esperienza), concorrenzialità dei medesimi (per dare una prospettiva a chi aspira a coprire posizioni di responsabilità) e rotazione degli incarichi per consentire la possibilità di maturare esperienze trasversali e multidisciplinari ed in coerenza con le previsioni del piano Anticorruzione;
- definizione di una metodologia per la definizione della retribuzione di posizione;

lo scorso 21 febbraio 2018 è stata firmata l'ipotesi di CCNL del Comparto Funzioni Locali, che dovrà essere definitivamente sottoscritto nei prossimi mesi. Nell'ipotesi si rafforzano alcune linee di indirizzo già contenute nella allegata proposta di disciplina (negli enti con dirigenza la possibilità di delegare delle funzioni, con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna), introducendo al tempo stesso delle novità che dovranno essere recepite negli ordinamenti delle amministrazioni.

considerato che:

la tematica del nuovo ruolo organizzativo e della nuova disciplina di Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità è stata oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali sin da maggio 2016, portando alla approvazione delle *“Linee di indirizzo per la graduazione delle posizioni dirigenziali, per la nuova disciplina degli incarichi di Alta professionalità e di Posizione organizzativa”* con DGR del 25 luglio 2017; alla successiva presentazione in data 27 ottobre 2017 alle organizzazioni sindacali di una proposta di disciplina ed infine, dopo ulteriori incontri, l'ultimo dei quali tenutosi lo scorso 28 febbraio, alla definizione dell'allegata proposta di disciplina;

vi sono alcune parti della disciplina, in particolare artt. 7, 9 comma 3 e 10 che, nel tentativo di una definizione condivisa con le organizzazioni sindacali, non sono state definite nel loro dettaglio;

il Comitato di Coordinamento è stato costantemente aggiornato delle proposte avanzate dalla delegazione trattante di parte pubblica e dell'andamento degli incontri con le organizzazioni sindacali, sin dalla fase di individuazione dei criteri generali della nuova disciplina;

ritenuto:

di dover dar seguito tempestivamente alla adozione della nuova disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità, per finalità esclusivamente regolamentari, onde consentire ai Direttori di ri-progettare le posizioni in tempo utile per la loro successiva messa a bando;

che l'attribuzione di un nuovo ruolo organizzativo a tali posizioni appare quanto mai necessaria considerate, tra le altre, le esigenze organizzative -ben diverse da quelle proprie del Consiglio Regionale- connesse al presidio di attività e servizi dislocati sull'intero territorio regionale; la necessità di consentire ai dirigenti la ripresa del ruolo dirigenziale, anche delegando - nel rispetto delle norme vigenti- alcune funzioni e procedimenti; il riconoscimento di remunerazioni differenti per differenti livelli di complessità e responsabilità gestite;

esaminata la nuova disciplina delle Posizioni organizzative/Alta professionalità come dettagliata nell'allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

richiamata l'Ipotesi di CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritta il 21.2.2018, in particolare quanto ivi richiamato con riguardo all'Area delle Posizioni organizzative ed alla materia delle Relazioni Sindacali;

considerato il termine del 2 agosto 2018, termine in cui va a scadenza il maggior numero di incarichi di direzione di Settore della Giunta Regionale;

considerati i tempi tecnici necessari perché le Direzioni riprogettino i propri assetti micro-organizzativi e, quindi, progettino le nuove posizioni organizzative e di alta professionalità, e vengano successivamente banditi gli avvisi per le circa 900 posizioni, con relative procedure selettive volte all'attribuzione degli incarichi;

ritenuto opportuno prorogare sino al 30 settembre p.v. la scadenza degli attuali incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, al fine di consentire la riprogettazione dell'assetto micro-organizzativo, la proposta di individuazione e graduazione delle posizioni, nonché la gestione della procedura di attribuzione dei nuovi incarichi;

ritenuto altresì opportuno sin d'ora prevedere, in sede di prima applicazione della allegata disciplina, una preventiva informazione alle organizzazioni sindacali circa l'assetto micro-organizzativo proposto per ciascuna Direzione e la correlata proposta di budget per posizioni organizzative e di alta professionalità;

vista la legge regionale n.23 del 28 luglio 2008 e s.m.i.;

visti i vigenti CCNL del comparto Regioni-Enti Locali del 31.3.1999 e del 22.1.2004;

viste le previsioni della preintesa del 21.2.2018, Titolo II "Relazioni Sindacali", in materia di confronto e contrattazione relativamente agli aspetti riguardanti le Posizioni Organizzative;

informata la Commissione consiliare competente e le Organizzazioni sindacali;

dato atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico del bilancio regionale, avendo il provvedimento medesimo natura esclusivamente regolamentare;

attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17 ottobre 2016;

quanto premesso e considerato, la Giunta regionale a voti unanimi resi nelle forme di legge,

delibera

- di approvare la nuova disciplina dell'Area delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità del ruolo della Giunta regionale, come risulta dal documento allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale affinché le Direzioni regionali possano avviare immediatamente la micro-progettazione organizzativa;
- di demandare alla Direzione competente il completamento della allegata disciplina, da approvarsi con successiva deliberazione, limitatamente alle parti non completate, previo confronto con le organizzazioni sindacali per un periodo massimo di 30 giorni ulteriori dalla data di approvazione della presente deliberazione, ferma restando, per i profili esclusivamente economici, la contrattazione con le organizzazioni sindacali nelle materie, nei tempi e con le procedure previste dal CCNL;
- di demandare alla Direzione competente l'adeguamento della disciplina allegata alle previsioni del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, nelle sole parti eventualmente non compatibili con lo stesso CCNL, da effettuarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale;
- di prorogare i vigenti incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità sino al 30 settembre 2018;

tenuto conto degli adeguamenti che si rendessero a seguito di possibili eventuali variazioni che potrebbero intervenire nei contenuti della sopra citata Ipotesi di CCNL.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010.

(omissis)

Allegato

DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE
--

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione	2
Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative	2
Art. 3 - Determinazione delle risorse	2
Art. 4 - Individuazione delle posizioni organizzative e di alta professionalità.....	2
Art. 5 - Ruolo e responsabilità dei titolari di incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità.....	3
Art. 6 - Modalità di conferimento dell'incarico	4
Art. 7 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi	5
Art. 8 - Durata degli incarichi	5
Art. 9 - Graduazione delle posizioni	6
Art. 10 - Retribuzione di posizione e di risultato	7
Art. 11 - Revoca degli incarichi	7
Art. 12 - Disposizioni finali	7

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. La regolamentazione di seguito esposta individua i criteri generali di regolamentazione dell'area delle posizioni organizzative del ruolo della Giunta regionale.

Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative

1. La Regione Piemonte istituisce posizioni di lavoro con assunzione diretta di responsabilità, che richiedono:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzato da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione in albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Art. 3 - Determinazione delle risorse

1. La Giunta regionale, con propria deliberazione, sulla base delle risorse disponibili individua l'ammontare delle risorse economiche (budget) da assegnare a ciascuna Direzione per le posizioni organizzative e per le posizioni di alta professionalità di cui alle lettere a) e b) dell'art. 2;
2. Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta regionale terrà conto di:
 - rapporto tra budget precedentemente assegnato a ciascuna direzione per il finanziamento delle PO ed AP, numero di dirigenti, personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascuna Direzione;
 - risorse finanziarie gestite da ciascuna Direzione;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;La Giunta regionale potrà altresì individuare una quota di risorse da utilizzare di volta in volta per l'istituzione di posizioni organizzative o di alta professionalità che si rendessero necessarie per far fronte a necessità imprevedibili e contingenti nonché per specifiche esigenze funzionali ed organizzative delle Direzioni.

Art. 4 - Individuazione delle posizioni organizzative e di alta professionalità

1. I Direttori, tenuto conto delle risorse finanziarie assegnate dalla Giunta regionale, sentiti i dirigenti responsabili dei settori della Direzione cui sono preposti, individuano e progettano (individuandone le caratteristiche sul piano organizzativo) le posizioni organizzative o di alta professionalità e ne stabiliscono, altresì, la loro collocazione nell'ambito dei settori ovvero in staff alla Direzione in relazione all'articolazione della Direzione medesima.
2. Ciascuna proposta di individuazione di posizioni organizzative e di alta professionalità dovrà contenere tutte le informazioni necessarie per la loro chiara individuazione sul piano organizzativo, unitamente alla proposta di graduazione economica delle posizioni medesime sulla base degli elementi che le caratterizzano e secondo quanto previsto dai successivi articoli 9 e 10.

Al fine di garantire omogeneità applicativa e metodologica, le proposte di individuazione e graduazione delle posizioni organizzative e di alta professionalità, sono sottoposte all'esame ed alla validazione del Settore competente in materia di organizzazione e pianificazione delle risorse umane, e da quest'ultimo proposte al Direttore competente in materia di organizzazione e pianificazione delle risorse umane per l'assunzione del provvedimento istitutivo e/o di graduazione delle posizioni, sentito il Comitato di Coordinamento.

Art. 5 - Ruolo e responsabilità dei titolari di incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità

1. Il ruolo e le responsabilità dei titolari degli incarichi di cui all'art. 2 si caratterizzano di norma per:
 - a. coordinamento del personale assegnato e di gruppi di lavoro individuati con l'atto di individuazione della posizione o con atti successivi; verifica dell'attività e degli atti da questo redatti, collaborazione con il dirigente nella gestione del personale assegnato, ivi compresa la gestione degli aspetti connessi all'orario di lavoro, la verifica dell'attività svolta e la valutazione delle prestazioni;
 - b. collaborazione con il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie, anche con la sottoscrizione di atti di liquidazione;
 - c. attività istruttoria di maggiore complessità (stesura e sottoscrizione degli atti amministrativi e di natura privatistica, predisposizione di proposte di deliberazione, decreti, determinazioni);
 - d. presidio autonomo dei processi e dei progetti assegnati;
 - e. presidio e responsabilità di procedimenti amministrativi su delega dirigenziale, ivi compresa l'eventuale l'adozione del provvedimento finale, nel rispetto della normativa vigente;
 - f. rappresentanza esterna dell'ente, partecipazione ad organismi, comitati, gruppi di lavoro interni ed esterni all'ente, commissioni di gara e concorso;
 - g. rappresentanza esterna dell'ente nelle conferenze di servizi e di copianificazione ai sensi dell'art. 36 della l.r. 14/2014, con sottoscrizione dei provvedimenti amministrativi finali dei relativi procedimenti;
 - h. assunzione di responsabilità nell'ambito dei ruoli previsti dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - i. attività di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo, con sottoscrizione dei provvedimenti amministrativi finali dei relativi procedimenti, su delega dirigenziale;
 - j. espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e ulteriori prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico, nella fase istruttoria degli atti della struttura cui è preposto il dirigente;
 - k. prestazioni professionali con diretta assunzione delle relative responsabilità;
2. Le informazioni relative alle lettere precedenti di cui al comma 1 costituiscono elementi necessari per la progettazione organizzativa delle posizioni di cui all' precedente art. 4;
3. Qualora l'incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità comporti responsabilità di uno o più procedimenti, il provvedimento di conferimento dell'incarico è corredato dall'atto di delega al funzionario incaricato della responsabilità procedimentale assunto dal Dirigente preposto, ai sensi della legislazione nazionale e regionale nel tempo vigente. Con l'atto di delega, sono individuati:
 - i procedimenti di cui è attribuita la responsabilità;
 - la durata temporale della delega, coincidente con la durata dell'incarico;
 - le ragioni di servizio sottese alla delega;
 - eventuali direttive e indirizzi necessari allo svolgimento delle attività delegate, proporzionate e adeguate al tipo di attività delegate e alla tipologia e grado di complessità del correlato procedimento amministrativo;
 - le risorse eventualmente attribuite per l'esercizio della delega.
4. L'incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità potrà indicare i procedimenti relativamente ai quali è prevista la possibilità di partecipazione a conferenze di servizi o di copianificazione di cui all'art. 36 della l.r. 14/2014. Successivi atti di delega, da assumersi nel corso della gestione da parte del Dirigente della Struttura nell'ambito della quale è incardinata la posizione organizzativa o di alta professionalità, detteranno direttive, indirizzi, prescrizioni di dettaglio adeguati e proporzionati alle conferenze cui il funzionario è delegato a partecipare.

Con tale atto di delega, il dirigente responsabile conferisce al delegato il potere di esprimere la volontà dell'ente specificando, a titolo esemplificativo, i motivi di illegittimità che precludono il rilascio dell'atto di assenso piuttosto che le prescrizioni inderogabili cui è condizionato l'atto di assenso.

5. In tutti i casi di delega, al dirigente delegante spetta il potere di controllo sull'esercizio delle funzioni nei confronti del delegato e, in particolare:
 - il potere di impartire direttive;
 - il potere di sostituzione in caso di inerzia del delegato;
 - il potere di revoca della delega, esercitabile per la violazione delle direttive impartite e per inadempienze specificamente accertate delle attività delegate.

Art. 6 - Modalità di conferimento dell'incarico

1. Gli incarichi di alta professionalità e di posizione organizzativa sono attribuiti, a seguito della avvenuta istituzione della posizione ai sensi dell'art. 4, previa pubblicazione di avviso interno di selezione, da pubblicarsi nell'apposita sezione della Intranet regionale da parte del Settore competente in materia di organizzazione e pianificazione delle risorse umane. L'avviso deve contenere i seguenti elementi:
 - la denominazione della posizione;
 - gli elementi organizzativi, gestionali ed economici relativi alla posizione da ricoprire, così come individuati nel provvedimento di istituzione di cui al precedente art. 4;
 - procedimenti delegabili al titolare della posizione o per i quali lo stesso potrà rappresentare l'ente nelle conferenze dei servizi o di copianificazione;
 - la durata dell'incarico ed eventuali limiti temporali massimi indicativi per la copertura dell'incarico, anche correlati alle previsioni del Piano Anticorruzione adottato dall'Ente;
 - la graduazione economica della posizione e relativa retribuzione;
 - i requisiti per ricoprire l'incarico oggetto di selezione, correlati alle attività, ai processi ed ai procedimenti che connotano l'incarico:
 - titoli di studio;
 - eventuale abilitazione professionale;
 - competenze tecniche, tecnico/specialistiche ed organizzative;
 - esperienza professionale;
 - il termine per la presentazione delle candidature.
2. agli avvisi possono partecipare tutti i dipendenti di categoria D del ruolo della Giunta regionale.
3. il Settore competente in materia di Organizzazione e Pianificazione delle Risorse umane, con proprio provvedimento di approvazione dell'avviso, definisce le modalità procedurali per la presentazione delle candidature, provvedendo al coordinamento della raccolta delle stesse e al successivo inoltrare ai Responsabili delle Direzioni, per gli adempimenti istruttori connessi alla scelta della candidatura idonea. I medesimi uffici trasmettono ai Responsabili delle Direzioni i dati presenti nelle banche dati dedicate utili alla verifica del possesso dei requisiti dei candidati.
4. nel caso in cui fossero pubblicati contestualmente avvisi per l'attribuzione di un numero maggiore di 3 incarichi, ciascun candidato potrà candidarsi ad un numero massimo di 3 incarichi.

In sede di prima applicazione della presente disciplina, almeno una delle 3 candidature di cui al periodo precedente dovrà essere presentata per posizioni collocate nell'ambito della Direzione di appartenenza del candidato. Qualora un dipendente fosse individuato come il miglior candidato per più selezioni, di cui almeno una per una posizione all'interno della Direzione di appartenenza, gli verrà assegnato l'incarico relativo alla posizione collocata nell'ambito della Direzione di appartenenza. Tale principio non si applica nel caso in cui le altre selezioni per cui il dipendente risulta essere il candidato migliore riguardino posizioni cui è associata una retribuzione di posizione più elevata.

5. acquisite le candidature, il Direttore della direzione competente, unitamente al dirigente responsabile del Settore interessato, procede all'individuazione delle tre candidature ritenute più idonee per l'attribuzione dell'incarico, mediante la valutazione comparativa dei *curricula* presentati, tenuto conto di tutti gli elementi indicati nell'avviso come stabiliti nella fase di individuazione degli incarichi stessi. Il Direttore, unitamente al dirigente responsabile del settore interessato, effettua un colloquio con ciascuno dei tre candidati individuati, per valutarne le specifiche competenze legate alla posizione da ricoprire, le competenze organizzative nonché l'attitudine alla copertura del ruolo;
6. sulla base dell'esame dei *curricula* e dei colloqui, viene individuato il candidato ritenuto più idoneo alla copertura della posizione. Del processo di selezione effettuato viene redatta una relazione motivata riguardante le scelte effettuate, da conservare agli atti della Direzione disponibile per eventuali richieste di consultazione e di accesso.
7. il processo di selezione si conclude con il provvedimento, assunto dal Direttore della direzione interessata, di assegnazione dell'incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa, che dovrà sinteticamente richiamare le motivazioni espresse nella relazione di cui al precedente comma;

Art. 7 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi

1. Fermi restando i requisiti minimi per l'accesso alle singole posizioni previsti dai CCNL vigenti e dai singoli avvisi, per il conferimento degli incarichi di titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità si individuano i seguenti criteri generali, cui dovranno uniformarsi i criteri da individuarsi negli specifici avvisi:

- Sino al 31.12.2018

Fattore di valutazione	Punteggio max				
anzianità di servizio	15				
anzianità di funzione (tra cui precedenti incarichi di ap/po)	20				
titolo di studio/abilitazioni (diversi da quelli richiesti come requisiti minimi di accesso)	25				
valutazione del dirigente	40				

- Dall'1.1.2019

Fattore di valutazione	Punteggio max				
anzianità di servizio	10				
anzianità di funzione (tra cui precedenti incarichi di ap/po)	10				
titolo di studio/abilitazioni (diversi da quelli richiesti come requisiti minimi di accesso)	25				
esperienza professionale valutata attraverso il cv	20				
valutazione del dirigente	35				

Art. 8 - Durata degli incarichi

1. La durata degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità è, di norma, di tre anni solari, e non può eccedere tale durata.
2. L'incaricato di alta professionalità/posizione organizzativa può rinunciare all'incarico, formalizzando la richiesta con un termine di preavviso di tre mesi.

3. L'incaricato di alta professionalità/posizione organizzativa non può candidarsi ad altro incarico di posizione organizzativa/alta professionalità prima che siano decorsi 12 mesi dall'assunzione dell'incarico ricoperto, salvo preventivo consenso del Direttore della Direzione di appartenenza, che dovrà essere allegato alla candidatura presentata per la copertura del nuovo incarico.
4. Nel processo di selezione si tiene conto dell'applicazione dei principi della normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione.

Art. 9 – Graduazione delle posizioni

1. Le posizioni organizzative di alta professionalità, sulla base del ruolo e delle responsabilità formalmente affidate e risultanti dagli atti di individuazione della posizione oggetto dell'incarico, sono oggetto di analisi e graduazione ai fini della determinazione della retribuzione di posizione spettante.
2. Al fine di rispettare e valorizzare le differenze che le caratterizzano, il peso dei fattori di valutazione è differenziato per le posizioni che afferiscono alle lettere b) e c) rispetto alle posizioni che afferiscono la lettera a) dell'art. 2;
3. La graduazione delle posizioni di alta professionalità e delle posizioni organizzative si basa sui seguenti fattori di valutazione, ciascuno articolato secondo una scala di valori di 10 punti.

Fattori di valutazione	Peso %	
	<i>professional</i>	<i>organizzative</i>
1. Risorse gestite: numero e varietà professionale del personale coordinato; entità risorse finanziarie la cui gestione è effettuata dal Dirigente con il supporto istruttorio dell'incaricato della posizione e/o la cui liquidazione è ad esso attribuita		
2. Responsabilità e rischio: rischio associato alle attività di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo; alla espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e ulteriori prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico; responsabilità nell'ambito del sistema dei ruoli previsto dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs 81/2008); responsabilità connesse alle funzioni delegate con attribuzione di poteri firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna		
3. Discrezionalità e autonomia: livello di discrezionalità ed autonomia gestionale, nell'ambito degli indirizzi del dirigente, per impostare, coordinare e monitorare attività amministrative caratterizzate da complessità e variabilità di interventi		
4. Relazioni: complessità dell'attività relazionale sia con l'utenza interna che esterna, istituzionale e non, anche comportante la rappresentanza formale della Regione, con connesso livello di rischio, anche di conflitti o di immagine per l'istituzione; complessità delle attività istruttorie e di predisposizione atti		
5. Specializzazione e innovazione: livello di specializzazione e innovatività delle competenze richieste in coerenza con la mission dell'Ente		
6. Territorialità: estensione territoriale dell'ambito su cui la posizione richiede l'esercizio di compiti di coordinamento e gestionali		

4. Nel caso in cui ad una posizione non fosse possibile attribuire uno o più dei fattori di valutazione sopra individuati, il relativo peso percentuale ed il relativo punteggio saranno riattribuiti, proporzionalmente, ai rimanenti fattori oggetto di valutazione. In ogni caso, dovranno essere oggetto di valutazione non meno di 4 tra i fattori sopra elencati;

Art. 10 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione e di risultato annua per le posizioni di alta professionalità e le posizioni organizzative é articolata in fasce retributive correlate al livello di graduazione individuato per ciascun incarico, come di seguito riportato:

per le Posizioni rientranti nella lettera a) dell'art. 2:

punteggio	retribuzione di posizione annua	retribuzione di risultato annua
da __ a __ punti	Euro 12.911,42	Fino al 25% della retribuzione di posizione
da __ a __ punti	Euro 11.600,00	
da __ a __ punti	Euro 8.500,00	

per le Posizioni rientranti nelle lettere b) e c) dell'art. 2:

punteggio	retribuzione di posizione annua	retribuzione di risultato annua
oltre X punti	Euro 16.000,00	Fino al 30% della retribuzione di posizione
da __ a X punti	Euro 12.911,42	Fino al 25% della retribuzione di posizione
da __ a __ punti	Euro 11.600,00	
da __ a __ punti	Euro 8.500,00	

2. i risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative e delle alte professionalità sono valutati, al termine dell'anno solare, sulla base dei vigenti sistemi di valutazione delle prestazioni.

Art. 11 - Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza naturale, con atto scritto e motivato del Direttore responsabile della struttura nel cui ambito gli stessi sono stati conferiti, in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi; di valutazioni negative accertato dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, specificatamente accertati; in relazione a sanzioni disciplinari; per inosservanza alle direttive impartite; qualora per effetto della revoca dell'atto di delega ai sensi dell'art. 5, comma 5 si determini una riduzione significativa delle funzioni e delle responsabilità oggetto dell'incarico. In tali casi, si applicano il procedimento e le garanzie per il dipendente previste dal CCNL nel tempo vigente.
2. La revoca comporta la perdita, dalla data di definitiva adozione del relativo provvedimento direttoriale di revoca, della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 12 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano le disposizioni dei CCNL vigenti in materia.
2. Alla Direzione competente in materia di organizzazione e pianificazione delle risorse umane è assegnato il compito di coordinare l'attuazione, la gestione ed il monitoraggio della presente disciplina.