

Deliberazione della Giunta Regionale 9 novembre 2018, n. 17-7819

Adozione disciplina delle Posizioni organizzative e Alte professionalita' del ruolo della Giunta regionale.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

Considerato che:

- mediante l'adozione della DGR 6-5429 del 25 luglio 2017 l'Amministrazione regionale ha dato corso al processo di revisione e di adeguamento dei sistemi operativi dell'Ente riferiti, tra l'altro, al sistema dei ruoli organizzativi riguardanti i titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità;
- con il provvedimento deliberativo n. 22-6617 del 16 marzo 2018 avente ad oggetto "Adozione schema di disciplina delle Posizioni organizzative e Alte professionalità del ruolo della Giunta regionale ed indirizzi per il suo completamento" l'Amministrazione ha inteso dare seguito a quanto stabilito dal predetto provvedimento con riguardo alla definizione di una nuova regolamentazione degli incarichi di Posizione organizzativa/Alta professionalità del ruolo della Giunta regionale, anche al fine di consentire ai responsabili delle Direzioni di avviare la fase di progettazione organizzativa dei nuovi incarichi;
- lo scorso 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL del Comparto Funzioni Locali, i cui contenuti sono coerenti con gli elementi regolamentari già contenuti nello schema di disciplina di cui alla sopra richiamata DGR n. 22-6617 del 16 marzo 2018;

rilevato che:

- il citato provvedimento deliberativo ha demandato alla Direzione competente in materia di risorse umane il perfezionamento dello schema regolamentare ivi allegato, con particolare riferimento alle parti non completate ed eventualmente non compatibili con il nuovo CCNL, previo confronto con le organizzazioni sindacali per un periodo massimo di 30 giorni ulteriori dalla data di approvazione della stessa, ferma comunque restando la contrattazione per quanto previsto dal medesimo con riguardo a determinati profili economici;
- le parti oggetto di completamento, così come individuate nella DGR n. 22-6617 del 16 marzo 2018, avrebbero dovuto riguardare in particolare gli articoli inerenti l'"Area delle Posizioni organizzative", le "Modalità di conferimento dell'incarico", la "Graduazione delle funzioni" e la "Retribuzione di posizione e di risultato", atteso che, con riguardo a tale ultimo punto, nelle more della rivisitazione complessiva del sistema di valutazione delle Categorie rimane invariata la disciplina vigente in materia di erogazione dei compensi riferiti al trattamento di risultato annuo per le posizioni organizzative e di alta professionalità;

evidenziato che:

- il percorso di perfezionamento della nuova disciplina in argomento ha preso avvio dal mese di aprile 2018;
- come previsto dal CCNL vigente, nonché in coerenza con quanto stabilito nel verbale sottoscritto in data 1 agosto 2018 dal Presidente della Giunta Regionale Chiamparino e dal Presidente del Consiglio Regionale Boeti e dalla parte sindacale, nel periodo settembre-ottobre 2018 è stato esperito il confronto con le organizzazioni sindacali sull'intero testo della disciplina, nonché la contrattazione nella materia per cui ciò è previsto, nel rispetto delle regole stabilite dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

- il testo della disciplina come da allegato alla presente deliberazione, risultato di tale confronto e negoziazione, è stato infine inviato alle organizzazioni sindacali in data 29 ottobre u.s.;

- i Responsabili delle Direzioni, anche mediante il confronto all'interno del Comitato di Coordinamento sono stati costantemente aggiornati circa l'elaborazione delle modifiche e variazioni in itinere riguardanti la nuova disciplina, partecipando attivamente alla sua revisione ed avendo piena conoscenza della metodologia da applicare ai fini del perfezionamento della progettazione organizzativa e della graduazione dei nuovi incarichi, nell'ottica della loro puntuale individuazione e successiva messa a bando;

dato atto che:

- a riscontro delle richieste avanzate dalle Organizzazioni sindacali, nella tempistica concordata è stata data loro preventiva informazione circa l'assetto micro-organizzativo di dettaglio nel quale trovano contesto gli incarichi di posizione organizzativa – riferito alle strutture del ruolo della Giunta regionale. Tale assetto micro-organizzativo è stato altresì oggetto di un incontro congiunto tra organizzazioni sindacali e Comitato di coordinamento dei Direttori;

- in data 6 novembre u.s. si è conclusa la fase di confronto con le organizzazioni sindacali e, come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, al termine di tale fase ciascuna delle parti ha formalizzato le rispettive posizioni (documentazione agli atti). Per la materia oggetto di contrattazione, di cui alla lettera v) dell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, si da atto che la contrattazione ha portato alla definizione della allegata preintesa;

- la suddetta preintesa, coerente con la DGR n. 22-6617 del 16 marzo 2018, sottoscritta da alcune organizzazioni sindacali, sarà nei prossimi giorni sottoposta al voto dell'assemblea da parte delle RSU;

addivenuti ad una ipotesi di definizione regolamentare e valutato necessario approvare detta nuova disciplina, per poter concludere la fase di progettazione delle posizioni e loro pesatura e per poi poter procedere all'espletamento delle procedure di attribuzione degli incarichi;

considerato altresì che la mancata, o ulteriormente ritardata, implementazione della micro-organizzazione in corso di progettazione sulla base della proposta di disciplina allegata, renderebbe estremamente difficoltosa la gestione di alcune funzioni provenienti dalle ex amministrazioni provinciali a causa della non attuabilità del modello organizzativo definito dalle competenti direzioni;

valutato necessario inoltre prorogare, in base a quanto previsto dall'art. 13 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, in un'ottica di continuità organizzativa la scadenza degli attuali incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità del ruolo della Giunta Regionale -già fissata, sulla base di quanto stabilito dalla DGR n. 38-7781 del 30 ottobre 2018 alla data del 9 novembre 2018- al 28 febbraio 2019 compreso, anche al fine di consentire il corretto avvio e completamento della procedura di attribuzione dei nuovi incarichi mediante le procedure previste;

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

visto il CCNL del 21 maggio 2018 con riguardo in particolare al Titolo II "Relazioni sindacali in materia di confronto e contrattazione relativamente agli aspetti riguardanti le Posizioni organizzative";

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

informata la Commissione consiliare competente e le Organizzazioni sindacali;

dato atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico del bilancio regionale;

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 “Disciplina dell’area delle posizioni organizzative del ruolo della Giunta regionale e del Consiglio regionale”, come risulta dall'allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

-di dare atto della preintesa di cui alla premessa che viene allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

-di prorogare al 28 febbraio 2019 compreso la scadenza degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità del ruolo della Giunta Regionale in essere e di modificare la previsione di cui alla D.G.R. n. 38-7781 del 30 ottobre 2018.

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 E DEL CONSIGLIO 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	6
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	8

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. La presente disciplina individua i criteri generali di regolamentazione dell'area delle posizioni organizzative del ruolo della Giunta regionale e del Consiglio Regionale, ai sensi di quanto disposto dall'art. 30 della L.R. 23/2008 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza e il personale" e dall'art. 13 e seguenti del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali – Triennio 2016-2018.
2. La presente disciplina si applica altresì al personale distaccato ed alle posizioni organizzative dal medesimo coperte ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dalla L.R. 23/2015 ("Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 - Disposizioni sulle città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di comuni").

Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative

1. La Regione Piemonte istituisce posizioni di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato per:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) lo 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.

Art. 3 - Determinazione delle risorse

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, con proprie deliberazioni, sulla base delle risorse disponibili individuano l'ammontare delle risorse economiche (budget)

da assegnare a ciascuna Direzione per le posizioni 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 e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale terranno conto dei seguenti elementi oggettivi e discrezionali:

- a) rapporto tra budget precedentemente assegnato a ciascuna direzione per il finanziamento delle posizioni organizzative, numero di dirigenti, personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascuna Direzione;
 - b) risorse finanziarie gestite da ciascuna Direzione;
 - c) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - d) linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.
3. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale potranno altresì individuare una quota di risorse da utilizzare di volta in volta per l'istituzione di posizioni organizzative che si rendessero necessarie per far fronte a necessità imprevedibili e contingenti, nonché per specifiche esigenze funzionali ed organizzative delle Direzioni.
4. Di norma, le risorse che si rendono disponibili nell'ambito di una Direzione a seguito di cessazioni, mobilità o altre ragioni, restano nella disponibilità della Direzione, salvo diversa decisione della Giunta.

Art. 4 - Individuazione delle posizioni organizzative

1. I Direttori, tenuto conto delle risorse finanziarie assegnate, sentiti i dirigenti responsabili dei settori della Direzione cui sono preposti, o ove del caso, gli enti di distacco interessati, individuano e progettano (individuandone le caratteristiche sul piano organizzativo) le posizioni organizzative 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 dovrà contenere tutte le informazioni necessarie per la loro chiara individuazione, unitamente alla proposta di graduazione economica delle posizioni medesime sulla base degli elementi che le caratterizzano e secondo quanto previsto dagli articoli 9 e 10.
3. Al fine di garantire omogeneità applicativa e metodologica, le proposte di individuazione e graduazione delle posizioni organizzative, 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.
4. Le Posizioni organizzative possono essere oggetto di soppressione per ragioni organizzative. La soppressione avviene mediante provvedimento del Direttore competente in materia di organizzazione e pianificazione delle risorse umane, su proposta motivata del Direttore in cui è incardinata la posizione oggetto di soppressione.
5. Per quanto riguarda il Consiglio regionale le proposte sono inviate al Direttore competente in materia di personale 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

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 nella 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 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 di cui al comma 1 costituiscono elementi necessari per la progettazione organizzativa delle posizioni di cui all'art. 4.
3. Qualora l'incarico di posizione organizzativa comporti responsabilità di uno o più procedimenti, il provvedimento di conferimento del medesimo è seguito 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, suscettibile di revoche, modifiche e integrazioni, sono individuati:
- a) i procedimenti di cui è attribuita la responsabilità;
 - b) la durata temporale della delega, coincidente di norma con la durata dell'incarico;
 - c) le ragioni di servizio sottese alla delega;
 - d) 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;
 - e) le risorse eventualmente attribuite per l'esercizio della delega.
4. L'incarico di posizione organizzativa 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 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:
- a) il potere di impartire direttive;
 - b) il potere di sostituzione in caso di inerzia del delegato o di sua assenza;
 - c) il potere di revoca della delega, esercitabile motivatamente per la violazione delle direttive impartite, per inadempienze specificamente accertate delle attività delegate o, ancora, per ragioni organizzative o di opportunità.
6. La partecipazione alla selezione per l'attribuzione di un incarico di Posizione organizzativa

costituisce preventiva accettazione delle deleghe connesse all'incarico stesso. La mancata accettazione della delega costituisce rinuncia all'incarico.

Art. 6 - Modalità di conferimento dell'incarico

1. Gli incarichi 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 di ciascun incarico deve contenere i seguenti elementi:
 - a) la denominazione della posizione;
 - b) gli elementi organizzativi, gestionali ed economici relativi alla posizione da ricoprire, così come individuati nel provvedimento di istituzione di cui all'art. 4;
 - c) i procedimenti delegabili al titolare della posizione o per i quali lo stesso potrà rappresentare l'ente nelle conferenze dei servizi o di copianificazione;
 - d) 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;
 - e) la graduazione economica della posizione e relativa retribuzione;
 - f) i requisiti per ricoprire l'incarico oggetto di selezione, correlati alle attività, ai processi ed ai procedimenti che connotano l'incarico (titolo di studio/ capacità professionale/ esperienza acquisita);
 - g) il termine per la presentazione delle candidature (di norma non inferiore a 20 giorni).
2. Agli avvisi della Giunta regionale e del Consiglio Regionale possono partecipare, ciascuno per il rispettivo ruolo di appartenenza, tutti i dipendenti con almeno due anni di anzianità nella categoria D.
3. Il Settore competente in materia di organizzazione e pianificazione delle risorse umane, con propri provvedimenti di approvazione degli avvisi, definisce le modalità procedurali per la presentazione delle candidature, che devono essere comunque corredate dal *curriculum vitae*, e per la verifica del possesso dei requisiti dei candidati, provvedendo al coordinamento della raccolta delle stesse e al successivo inoltro ai Responsabili delle Direzioni, per gli adempimenti istruttori connessi alla scelta della candidatura idonea.
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.
5. In sede di prima applicazione della presente disciplina, almeno una delle 3 candidature di cui al comma 4 dovrà essere presentata per posizioni collocate nell'ambito della Direzione di appartenenza del candidato.
6. 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. A parità di condizioni il dipendente verrà assegnato d'intesa tra le Direzioni coinvolte.
7. Acquisite le candidature, il Direttore della direzione competente o il vicario da lui delegato, unitamente al dirigente responsabile del Settore interessato, e, qualora interessato, al Responsabile dell'Ente di distacco, effettua un colloquio con ciascuno dei candidati, che tiene conto di tutti gli elementi indicati nell'avviso, per valutarne le specifiche competenze legate alla posizione da ricoprire, le competenze organizzative nonché l'attitudine alla copertura del ruolo; qualora siano pervenute candidature in numero superiore a 3 per la singola posizione da ricoprire, è facoltà del Direttore individuare, sulla base dei fattori di valutazione di cui alla tabella dell'art. 7, un numero ristretto di candidati (almeno 3) con i quali procedere al colloquio.
8. Sulla base dell'esame dei *curricula* e dei colloqui, applicando quanto previsto all'art. 7, 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.
9. Il processo di selezione si conclude con una determinazione assunta dal Direttore della direzione interessata, di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, che dovrà sinteticamente richiamare le motivazioni espresse nella relazione di cui al comma 8;
 10. Nella prima applicazione della presente disciplina, in caso di cessazione dall'incarico per quiescenza già programmata e certa entro i 4 mesi dal provvedimento di assegnazione dell'incarico, è facoltà del Direttore prorogare l'incarico sino alla data della cessazione dal servizio individuando, nell'ambito della selezione inerente l'incarico in cessazione, il soggetto che assumerà l'incarico subentrando al dipendente che andrà in quiescenza;
 11. In caso di cessazione dall'incarico per quiescenza oltre i 4 mesi ed entro i 12 mesi successivi al provvedimento di assegnazione di cui al comma 9, il Direttore, unitamente al dirigente responsabile del Settore interessato, può procedere all'affidamento dell'incarico ad altro dipendente scelto tra i candidati con i quali è stato effettuato il colloquio. Il provvedimento di conferimento dell'incarico dovrà sinteticamente richiamare le motivazioni espresse nella relazione di cui al comma 8;
 12. Per quanto riguarda il ruolo del Consiglio regionale si fa luogo alla ridefinizione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità in essere, già attribuite alla data di approvazione del presente atto con scadenza 30 ottobre 2020, in applicazione dell'articolo 13 e seguenti del CCNL 2016 – 2018 e al nuovo conferimento dei relativi incarichi. Nel caso in cui, per effetto di tale ridefinizione, risultino mutati in modo significativo i contenuti ed il valore economico della posizione, si procede con appositi avvisi di selezione al conferimento della stessa, ai sensi del presente articolo. Successivamente a tale ridefinizione e fatti salvi i rinnovi delle posizioni organizzative, si procede al conferimento degli incarichi secondo quanto disciplinato dal presente articolo 6.
 13. Nel processo di selezione si tiene conto dell'applicazione dei principi della normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione.

Art. 7 - Criteri 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 si individuano i seguenti criteri:

Fattore di valutazione		Punteggio max
anzianità di servizio nella P.A.	0,5 punti per anno o frazione superiore ai sei mesi	10
anzianità di funzione nella P.A.: - cui precedenti incarichi di ap/po (fino ad un massimo di 15 punti)	1 punto /anno o frazione superiore ai sei mesi	20
- aver svolto attività attinenti, rispetto alla PO messa a bando, nella Cat. D (fino ad un massimo di 10 punti)	0,5 punti per anno o frazione superiore ai sei mesi	
titoli di studio *: diploma di laurea v.o. o laurea specialistica/magistrale: (15 punti) laurea (triennale): (12 punti) diploma di scuola secondaria superiore: (8 punti) diploma triennale di qualifica professionale: (3 punti)		15

* il punteggio relativo al titolo di studio superiore assorbe quello dei titoli inferiori		
Altri titoli di studio e professionali ¹ abilitazione professionale: (2 punti) seconda laurea: (2 punti) Master universitario di I livello: (1 punto) Master universitario di II livello: (2 punti) Diploma di scuole di specializzazione universitaria: (2 punti) Dottorato di ricerca: (2 punti)		5
valutazione del direttore tenuto conto del <i>curriculum vitae</i>		50

Art. 8 - Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo massimo non superiore ai tre anni e, per il ruolo della Giunta Regionale, possono essere rinnovati per una sola volta. Allo scadere del periodo di rinnovo, compatibilmente con quanto previsto in materia di anticorruzione e previo espletamento della procedura di cui al precedente art. 6, l'incarico può essere nuovamente conferito al medesimo incaricato.
2. L'incaricato di posizione organizzativa può rinunciare all'incarico, formalizzando la richiesta con un termine di preavviso di tre mesi.
3. L'incaricato di posizione organizzativa, ove l'incarico riguardi una posizione non ricoperta in precedenza, non può candidarsi ad altro incarico di posizione organizzativa 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. Al fine di facilitare la rotazione degli incarichi e la crescita professionale attraverso la diversificazione delle esperienze, il termine di 12 mesi è ridotto a 6 e non è richiesto il preventivo assenso del Direttore della Direzione di appartenenza, nel caso in cui l'incarico ricoperto e che si intende lasciare riguardi una posizione già ricoperta in passato dal soggetto interessato.

Art. 9 - Graduazione delle posizioni

1. Le posizioni organizzative, 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) rispetto alle posizioni che afferiscono la lettera a) dell'art. 2.
3. La graduazione delle posizioni organizzative si basa sui seguenti fattori di valutazione, ciascuno articolato secondo una scala di valori da 1 a 10 punti.

Fattori di valutazione	Peso %	
	<i>professional</i>	<i>organizzative</i>
1. Risorse gestite: numerosità e varietà professionale del personale coordinato ed estensione dell'ambito territoriale su cui si richiede l'esercizio di compiti di coordinamento e gestionali; 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		15
2. Responsabilità e rischi: responsabilità e rischi associati alle	25	20

¹ Gli altri titoli di studio e professionali saranno valutati anche se non in stretta correlazione con l'incarico da attribuire.

attività ed alle competenze assegnate alla posizione quali, a titolo meramente esemplificativo, espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico, controlli e provvedimenti finali a seguito di controlli, responsabilità nell'ambito dei ruoli previsti dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs 81/2008), responsabilità derivanti dai procedimenti e dalle funzioni delegate dal dirigente, anche con attribuzione di poteri firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna		
3. Incidenza della posizione rispetto alle funzioni proprie della Regione, al programma ed alle priorità dell'Amministrazione. In particolare, rilevanza delle competenze attribuite rispetto ai processi di gestione, per il funzionamento efficace delle strutture dell'ente e per l'attuazione degli obiettivi prioritari dell'amministrazione regionale;	15	15
4. Ampiezza dei destinatari delle attività, dei processi e dei procedimenti attribuiti alla posizione quali, a titolo meramente esemplificativo, attività di pianificazione e programmazione, predisposizione e gestione di bandi per assegnazione di risorse, ecc.	10	10
5. 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	25	20
6. 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;	15	15
7. Specializzazione e innovazione: livello di specializzazione e innovatività delle competenze richieste in coerenza con la mission dell'Ente	10	5
TOTALE	100	100

Il punteggio così ottenuto viene quindi rapportato a valore 100.

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 organizzative è articolata in fasce retributive correlate al livello di graduazione individuato per ciascun incarico, come di seguito riportato:

punteggio	retribuzione di posizione annua	retribuzione di risultato annua teorica (% rispetto alla retribuzione di posizione) ²
punteggio superiore a 79 punti	Euro 16.000,00	30%
punteggio superiore a 65 punti e minore o uguale di 79 punti	Euro 14.500,00	25%

² Tale percentuale è da intendersi come conseguibile in presenza di una valutazione delle prestazioni massima ai sensi del sistema di valutazione vigente.

punteggio superiore a 50 punti e minore o uguale di 65 punti	Euro 12.911,42	25%
punteggio superiore a 35 punti e minore o uguale di 50 punti	Euro 11.600,00	25%
punteggio minore o uguale a 35 punti	Euro 8.500,00	25%

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative sono valutati, al termine dell'anno solare, sulla base dei vigenti sistemi di valutazione e retribuzione delle prestazioni, da definirsi in coerenza con quanto previsto all'art. 15 co. 4 del CCNL 2018 per l'erogazione annuale del relativo compenso.

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:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) valutazioni negative accertate dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, anche quali conseguenza della violazione delle direttive impartite o per inadempienze specificamente accertate nelle attività delegate;
 - c) sanzioni disciplinari.
2. Nei casi di cui al comma 1 si applicano il procedimento e le garanzie per il dipendente previste dal CCNL nel tempo vigente.
3. 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.

Preintesa

In data 6 novembre 2018 si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica, costituita con D.G.R. n. 27-6969 del 1° giugno 2018 e quella di parte sindacale, relative al personale delle categorie, ed hanno sottoscritto la presente preintesa:

Premesso che in relazione alla "Disciplina delle posizioni organizzative del ruolo della Giunta e del Consiglio regionale", il tema oggetto di contrattazione previsto dalla lettera v) dell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, riguarda i *criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari delle posizioni organizzative*;

Considerato che i bandi per l'assegnazione degli incarichi secondo la nuova disciplina dell'area delle posizioni organizzative potranno essere pubblicati solamente a seguito della determinazione delle risorse per le posizioni organizzative e per il Fondo per il salario accessorio 2018, e di conseguenza avranno effetti economici dal 2019;

Le parti concordano che l'applicazione dell'art 10 della suddetta disciplina, nella parte oggetto di contrattazione, è condizionata all'approvazione del Fondo per il salario accessorio 2018, integrato con le risorse aggiuntive necessarie all'equiparazione salariale del personale trasferito ex L.r. 23/2015, ed il cui importo garantisca a tutti i dipendenti il salario accessorio del 2017 percepito dal personale regionale "storico", al netto delle economie derivanti dal fondo dell'anno precedente.

Le parti rimandano alla specifica contrattazione di cui alla lettera lettera v) dell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, le modalità con cui incentivare ulteriormente l'effettivo esercizio delle responsabilità di procedimento, anche valutando la revisione delle percentuali di cui all'art. 10 in materia di retribuzione di risultato, nonché la coerente modifica del sistema di valutazione delle prestazioni.

Torino, 6 novembre 2018

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore della Direzione Segretariato Generale

Michele PETRELLI _____

Il Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi e Corecom

Michele PANTE' _____

La Responsabile del Settore Stato Giuridico, Ordinamento e Formazione del personale

Francesca RICCIARELLI _____

La Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo
del Personale

Laura BENENTE _____

Il Dirigente del Settore Organizzazione e Pianificazione delle Risorse umane

Andrea DE LEO _____

La Dirigente del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione

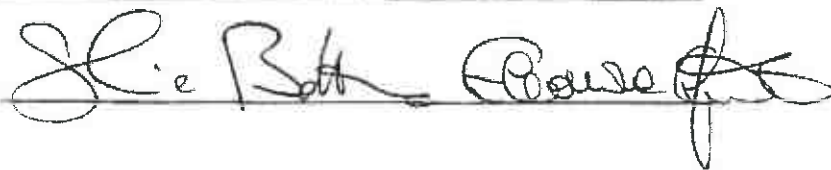
Carla MELIS _____

Il Dirigente della Struttura temporanea Semplificazione e completamento del percorso di attuazione
della L.R. 23/2015

Ezio ELIA _____

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU _____

CGIL 

CISL _____

UIL 

CSA 