



DELIBERAZIONE N° 1662
SEDUTA DEL 22 DIC. 2015

PRESIDENZA DELLA GIUNTA
DIPARTIMENTO

OGGETTO C.C.N.L. 31.3.1999 ARTT. 8, 9 e 10 - C.C.N.L. 22.1.2004 ART. 10 - COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI: DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELLA REGIONE BASILICATA

Relatore **PRESIDENTE**

La Giunta, riunitasi il giorno 22 DIC. 2015. alle ore 15,20 nella sede dell'Ente,

		Presente	Assente
1.	Maurizio Marcello PITTELLA Presidente	X	
2.	Flavia FRANCONI Vice Presidente	X	
3.	Aldo BERLINGUER Componente	X	
4.	Luca BRAIA Componente	X	
5.	Raffaele LIBERALI Componente	X	

Segretario: avv. Donato DEL CORSO

ha deciso in merito all'argomento in oggetto, secondo quanto riportato nelle pagine successive.

L'atto si compone di N° 6 pagine compreso il frontespizio e di N° 1 allegati

UFFICIO RAGIONERIA GENERALE

Prenotazione di impegno N° _____ Missione.Programma _____ Cap. _____ per € _____

Assunto impegno contabile N° _____ Missione.Programma _____ Cap. _____

Esercizio _____ per € _____

IL DIRIGENTE _____

Atto soggetto a pubblicazione Integrale per estratto

VISTO il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
VISTA la L.R. n. 12 del 2 marzo 1996 e sue successive modificazioni concernente la "Riforma dell'organizzazione amministrativa regionale";
VISTA la D.G.R. n. 11/98 con cui sono stati individuati gli atti rientranti in via generale nelle competenze della Giunta regionale;
VISTA la D.G.R. n. 539/08 recante la disciplina dell'iter procedurale delle determinazioni e disposizioni dirigenziali della Giunta regionale e l'avvio del Sistema Informativo di Gestione dei provvedimenti amministrativi;
VISTA la L.R. n. 34 del 06.09.2001 (legge di contabilità regionale);
VISTO il D.Lgs. n. 118/2011 recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" nonché le ulteriori disposizioni integrative e correttive recate dal D.Lgs. n. 126/2014;
VISTO l'allegato 2 al D.P.C.M. 28.12.2011 concernente la modalità della sperimentazione applicata alla contabilità finanziaria, come modificato per l'esercizio 2014;
VISTA la L.R. n. 4 del 27 gennaio 2015, avente ad oggetto "Collegato alla legge di stabilità regionale 2015" nonché la L.R. n. 5 del 27 gennaio 2015, "Legge di Stabilità Regionale 2015";
VISTA la L.R. n. 6 del 27 gennaio 2015, "Bilancio di Previsione pluriennale per il triennio 2015-2017";
VISTA la L.R. n. 34 del 13 agosto 2015 "Assestamento di bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2015 e Bilancio pluriennale 2015-2017 della Regione Basilicata".
VISTA la D.G.R. n. 1108 del 31/08/2015 "Approvazione della ripartizione finanziaria in capitoli dei titoli, tipologie e categorie delle entrate e delle missioni, programmi e titoli delle spese del Bilancio di Previsione pluriennale per il triennio 2015-2017";
VISTA la D.G.R. n. 689 del 22.05.2015, che introduce significative modifiche all'impianto organizzativo delle Aree istituzionali "Presidenza della Giunta" e "Giunta regionale" delineato dalla DGR 694/2014, nonché le DD.G.R. n. 691/15 e n. 771/15 inerenti l'affidamento degli incarichi in conseguenza dell'intervenuto riassetto organizzativo;

VISTA la L.R. n. 7 del 16/04/2013;

CONSIDERATO che l'art. 24 della sopra richiamata L.R. n. 7 del 16/04/2013 prevede l'istituzione del ruolo unico del personale della Regione Basilicata, nel quale confluiscono i dipendenti della Giunta e del Consiglio regionale;

CONSIDERATO che l'istituzione del ruolo unico implica l'unificazione delle rispettive dotazioni organiche, con la unione in capo ad un unico soggetto giuridico della titolarità dei rapporti di lavoro dei dipendenti regionali, la costituzione di una delegazione trattante e di rappresentanze sindacali unitarie, la costituzione di fondi unici per il personale del comparto e della dirigenza e alla armonizzazione ed unificazione della contrattazione decentrata, restando salvi gli opportuni adattamenti organizzativi diretti a regolare la fase transitoria con salvaguardia dell'autonomia organizzativa e funzionale della Giunta e del Consiglio regionale come ribadita dalle disposizioni regionali vigenti;

RITENUTO che, in ragione di tanto ed in considerazione delle finalità espresse nel richiamato art. 24, la costituzione del ruolo unico implica l'adozione di atti unitari di programmazione dei fabbisogni e la individuazione di organismi unitari di parte pubblica e di parte sindacale per la gestione della contrattazione integrativa ai fini dell'applicazione uniforme delle norme per il contenimento della spesa del personale e la regolamentazione comune degli istituti contrattuali e delle risorse dei fondi per la retribuzione accessoria e la produttività collettiva di tutto il personale appartenente al costituito ruolo unico regionale;

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 106 del 3 febbraio 2015 avente ad oggetto: "Modalità di attuazione del ruolo unico del personale della Regione Basilicata – art. 24 L.R. 16/04/2013 n. 7";

VISTA la Deliberazione della Giunta regionale n. 521 del 24 aprile 2015 avente ad oggetto: "L.R. n. 7/2013 – art. 24: Individuazione della delegazione trattante unitaria di parte pubblica del ruolo unico regionale abilitata alle trattative per la stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi e delega per individuazione della parte datoriale ai fini delle procedure di "concertazione" dell'Area Dirigenti, del personale del comparto Regioni – Autonomie locali e del personale cui si applica il contratto nazionale di lavoro dei Giornalisti";

RICHIAMATA la D.G.R. n. 1258 del 30/09/2015 avente come oggetto: "Aggiornamento della dotazione organica della Regione Basilicata per effetto del trasferimento del personale Alsia di cui agli Artt. 13 e 15 della L.R. n. 9 del 20.03.2015".

VISTO il C.C.N.L. del personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale ed in particolare gli artt. 8, 9 e 10 che disciplinano l'Area delle Posizioni Organizzative, le modalità di conferimento e revoca degli incarichi e le retribuzioni di posizione e di risultato;

VISTO l'art. 10 del successivo C.C.N.L. 22.01.2004 che disciplina la valorizzazione delle alte professionalità nell'ambito della disciplina di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 31.03.1999 sopracitato;

DATO ATTO che in data 29/07/2015 l'Amministrazione ha consegnato ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e alla RSU una proposta di disciplina relativa alla definizione dei criteri e dei requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa, attivando le procedure di concertazione ex art. 8 CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 6 CCNL 22/01/2004;

DATO ATTO che le OO.SS. e la RSU hanno presentato osservazioni e proposte alla sopra menzionata Disciplina e che nella riunione del 9 novembre 2015 sono state illustrate le proposte presentate ed espone ulteriori osservazioni, come risulta dal verbale di trascrizione della riunione;

DATO ATTO che il 25 novembre 2015 si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica per la definizione, decorsi ampiamente i termini previsti per la chiusura del processo di concertazione, della Disciplina relativa alla definizione dei criteri e dei requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa;

CONSIDERATO che il documento allegato denominato "Disciplina delle Posizioni Organizzative" determina i criteri generali per l'istituzione delle posizioni organizzative della Regione Basilicata, la graduatoria delle funzioni, le modalità di conferimento degli incarichi e la valutazione periodica degli stessi;

DATO ATTO che la proposta di "Disciplina delle Posizioni Organizzative" è stata inviata in data 30.11.2015 prot. n. 249935/11AG all' Organismo indipendente di valutazione della performance per gli adempimenti di cui all'art. 3, comma 2 lettera d), L.R. 31/2010 e ss.mm.ii.;

VISTE le osservazioni e suggerimenti pervenuti dall'O.I.V. con nota prot. n.101/O.I.V. del 18.12.2015;

CONSIDERATO che in data 21.12.2015 la delegazione trattante di parte pubblica ha rielaborato il documento in parola alla luce delle osservazioni e dei suggerimenti pervenuti dall'O.I.V. ed ha definito il documento "Disciplina delle Posizioni Organizzative" nel testo allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che nella seduta di delegazione trattante del 21.12.2015 sono state illustrate e condivise le osservazioni e i suggerimenti dell'O.I.V. recepiti dall'amministrazione;

VISTA la deliberazione n. 208 del 22.12.2015 con la quale l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale esprime l'intesa sulla Disciplina relativa alla definizione dei criteri e dei requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa nel testo condiviso nella riunione della delegazione trattante di parte pubblica in data 21.12.2015;

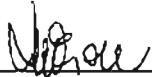
AD unanimità di voti;

DELIBERA

1. Di dare atto che con Deliberazione n. 208 del 22.12.2015 l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale ha espresso l'intesa sulla Disciplina relativa alla definizione dei criteri e dei requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa nel testo condiviso nella riunione della delegazione trattante di parte pubblica in data 21.12.2015;

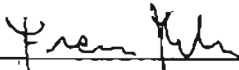
2. di approvare, ai sensi degli artt. 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 31.03.1999 e dell'art. 10 del C.C.N.L. 22.01.2004 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, la "DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE" facente parte integrante del presente provvedimento;
3. di dare atto che l'attuazione della presente disciplina riveste carattere di priorità ed urgenza per il buon funzionamento dell'amministrazione regionale e di impegnare pertanto i Dirigenti Generali dei Dipartimenti della Giunta regionale e del Dipartimento del Consiglio regionale, con la massima celerità, per i conseguenti provvedimenti di rispettiva competenza;
4. di demandare all'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione della Giunta regionale e all'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale del Consiglio regionale, in maniera congiunta, il coordinamento dell'attuazione della presente disciplina;
5. di disporre che, nelle more dell'attuazione della nuova disciplina, sono prorogati gli incarichi attualmente in carica fino al conferimento dei nuovi e comunque entro e non oltre il prossimo 31.3.2016.

L'ISTRUTTORE



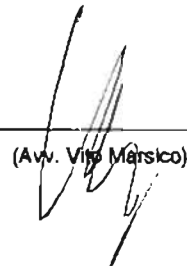
(Maria Lucia Fiore)

IL RESPONSABILE P.O.



(Francesca Millone)

IL DIRIGENTE



(Avv. Vito Marsico)

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

Regione Basilicata

Disciplina delle Posizioni Organizzative

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 relativo al sistema di classificazione professionale del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali, prevede che gli enti destinatari dell'accordo istituiscano posizioni di lavoro, attribuibili esclusivamente al personale di categoria D, che comportino elevate e dirette responsabilità di prodotto e risultato alle quali correlare una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato.

Le posizioni istituibili devono appartenere alla seguente triplice tipologia:

- 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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Le posizioni di cui alla lett. a) rappresentano uno snodo essenziale tra la dirigenza della struttura e l'attuazione dei processi ad opera del personale addetto; esse si riferiscono alla responsabilità di strutture particolarmente complesse.

Le posizioni di cui alla lett. b) e c) si distinguono essenzialmente per i diversi livelli di professionalità e specializzazione richiesti, in quanto le posizioni di cui alla lett. b) sono necessariamente correlate ad un diploma di laurea o abilitazione professionale, mentre quelle di cui alla lett. c) possono prescindere.

Elemento comune a tutte e tre le tipologie è sicuramente l'elevato grado di autonomia e responsabilità nelle funzioni svolte.

Le posizioni devono in tal senso essere preventivamente individuate dall'Amministrazione che stabilisce altresì la retribuzione connessa a ciascuna di esse: il contratto del 1999 prevede che



la stessa sia compresa tra un minimo di L. 10.000.000 e un massimo di L. 25.000.000 annui lordi, valori che oggi devono naturalmente essere espressi in euro (5.164,57 – 12.911,42).

La retribuzione di posizione assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale comprese quelle per lavoro straordinario.

Accanto alla retribuzione di posizione lo stesso contratto prevede la possibilità di corresponsione ai titolari della P.O. di una indennità di risultato, compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 25% della retribuzione di posizione, sulla base di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

Il CCNL del comparto relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003 prevede inoltre all'art. 10 che gli enti, nell'ambito della disciplina prevista dagli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del 31.03.1999, possono conferire al personale di categoria D portatore di alte professionalità, incarichi rispettivamente previsti:

- a) dall'art. 8), comma 1, lett. b), per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate acquisite anche nell'ente attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario, rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti);
- b) dall'art. 8, comma 1, lett. c), per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

L'importo della retribuzione di posizione relativa alle posizioni di lavoro di alta professionalità può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000,00 secondo i criteri individuati dall'ente, mentre quello relativo all'indennità di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della relativa indennità di posizione.

Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative e alle alte professionalità sono a termine (durata massima di 5 anni) e sono revocabili anche prima della scadenza per mutamenti organizzativi o risultati negativi. Essi sono conferiti dai dirigenti generali, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Amministrazione.

L'Amministrazione deve quindi prioritariamente stabilire i criteri generali per assolvere ai seguenti adempimenti fondamentali:

- a) individuazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità e graduazione delle relative indennità;
- b) conferimento dei relativi incarichi;
- c) valutazione dei risultati conseguiti ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato.

Art. 1
Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

Il presente regolamento definisce le tipologie e le funzioni delle Posizioni Organizzative (art. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.03.1999) e delle Alte Professionalità (art. 10 del CCNL del 22.01.2004) e disciplina le procedure per la individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di alta professionalità e di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dalle norme dei contratti collettivi nazionali vigenti.

Art. 2
Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità: tipologie

L'Area delle Alte Professionalità e delle Posizioni Organizzative costituisce, nel suo complesso, un insieme di posizioni di lavoro di particolare responsabilità e pertanto non è compatibile con rapporti di lavoro a tempo parziale (art.4 comma 2 CCNL 14/9/2000).

Ferme restando e richiamate le responsabilità e le attività conseguenti all'inquadramento professionale del personale, l'Area delle posizioni organizzative è articolata come segue:

2.1) Alta Professionalità (A.P.)

Le A.P. rispondono alla necessità di assicurare all'Ente competenze adeguate rispetto alla complessità dei processi di governo e quindi, *"per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente"* nonché *"per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi".*¹

Le A.P. assumono responsabilità di presidio dei processi tecnico-professionali, relazionali e di risultato rispetto a tali rilevanti ambiti di attività.

¹ CCNL 2002-2005 Art.10, comma 2, lettera b)

2.2) Posizioni Organizzative (P.O.)

L'area delle P.O. riguarda la copertura delle responsabilità di presidio di macroprocessi operativi, specialistici e gestionali di particolare complessità che richiedono capacità di analisi e progettazione organizzativa, responsabilità di risultato, tensione all'innovazione ed alla qualità, competenze di project management, attitudine al lavoro di gruppo. Nell'area delle P.O. sono individuabili:

2.2.a) Posizioni Organizzative di elevata complessità (GRADO "A")

Le P.O. di elevata complessità sono caratterizzate dalla responsabilità di macroprocessi e di funzioni di particolare complessità manageriale che richiedono responsabilità tecniche, relazionali e di risultato relative a:

- un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- un'elevata interazione con gli altri Dipartimenti con attività aventi natura interdipartimentali e/o d'interfaccia con organismi istituzionali esterni;
- il coordinamento e la gestione delle attività del gruppo di personale assegnato;
- la gestione di relazioni con enti terzi e con i cittadini;
- la gestione di processi partenariali istituzionali e/o sociali;
- il presidio di processi con alta variabilità di contesto sociale e normativo;
- il rispetto di vincoli temporali e/o normativi obbligatori e particolarmente importanti;
- la collaborazione con il Dirigente, nella valutazione della qualità delle prestazioni del personale coordinato.

2.2.b) Posizioni Organizzative di media complessità (GRADO "B")

Le P.O. di media complessità sono caratterizzate dalla responsabilità di macro processi e di funzioni amministrative che possono richiedere:

- la responsabilità di processi operativi di media complessità che richiedono un discreto grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- la gestione di relazioni professionali prevalentemente all'interno dello stessa struttura organizzativa;
- il presidio di funzioni ordinarie con una relativa stabilità del contesto sociale e normativo;
- la collaborazione con il Dirigente, nella valutazione della qualità delle prestazioni del personale coordinato.

2.2.c) Posizioni organizzative di supporto gestionale (GRADO "C")

Le P.O. di supporto gestionale sono caratterizzate da responsabilità di attività prevalentemente operative che richiedono:

- la capacità di tipo organizzativo e di coordinamento delle attività nei dipartimenti e/o negli uffici di medio-grande dimensioni;
- l'autonomia gestionale in materia di organizzazione delle strutture e del personale e/o di riferimento dipartimentale;
- il presidio di funzioni e processi di carattere prevalentemente operativo ed infradipartimentale;
- l'attivazione di nuove forme di comunicazione e di trasparenza;
- la collaborazione con il Dirigente, nella valutazione della qualità delle prestazioni del personale coordinato.

2.3) Posizioni organizzative di staff (P.O.St.) (GRADO "B")

Le P.O.St. concernono la copertura delle responsabilità di presidio delle attività di studio, di ricerca ed analisi, di supporto legislativo, _____ che sono necessarie agli organi di direzione politica della Regione Basilicata.



Art. 3

Criteria per la individuazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità e istituzione

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle A.P. e delle P.O. è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente. Le risorse previste per il finanziamento delle A.P. sono quelle espressamente destinate a tal fine dall'art. 32 comma 7 del CCNL del 22.01.2004 che integrano quelle già disponibili per la retribuzione di posizione e di risultato, come previsto dal comma 5 dell'art. 10 del CCNL del 22.01.2004.

Il processo di individuazione delle A.P. e delle P.O. dovrà tenere conto della necessità di assicurare il coinvolgimento e la responsabilità dell'intero sistema di Direzione dell'Ente. È necessario che nella costruzione del modello organizzativo e professionale, nel cui ambito le A.P. e le P.O. hanno un ruolo cruciale, ci sia la responsabilità dei dirigenti e la loro partecipazione ai diversi livelli di decisione, in coerenza con il sistema di valutazione in funzione del quale la

misurazione di risultati/obiettivi collettivi rappresenta uno degli elementi costituenti il sistema premiante.

La determinazione del numero complessivo delle A.P. e delle P.O., la loro distribuzione presso i Dipartimenti della Regione Basilicata (7 Giunta e 1 Consiglio) e la loro articolazione e qualificazione all'interno di questi sono legati ai seguenti criteri generali:

- le A.P. sono individuate rispetto a problemi/ambiti complessi della programmazione e della governance regionale o che richiedono competenze specialistiche distintive;
- le P.O. sono istituite in funzione della complessità organizzativa dei Dipartimenti e delle competenze gestionali e specialistiche occorrenti;
- le P.O. di staff sono istituite in funzione degli organi di direzione politica e della normativa regionale di riferimento.

Il numero complessivo e la distribuzione delle A.P. e delle P.O. sono definiti prioritariamente in base ai seguenti criteri:

- in funzione diretta del numero di Uffici istituiti presso i Dipartimenti tenendo conto della graduazione delle posizioni dirigenziali, in quanto rappresentazione della complessità delle funzioni e delle relative esigenze di declinazione;
- per quanto concerne il Dipartimento del Consiglio regionale, in funzione degli specifici ed esclusivi compiti istituzionali.

Le A.P. e le P.O. sono classificate sia complessivamente che all'interno dei Dipartimenti della Giunta regionale e del Dipartimento del Consiglio regionale mediante l'impiego di parametri relativi a:

- complessità delle funzioni assegnate,
- complessità organizzativa della posizione,
- qualificazione delle competenze richieste,

Ai Dipartimenti della Giunta regionale e al Dipartimento del Consiglio regionale è attribuito un numero definito di A.P. e di P.O. fissato con apposita deliberazione della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

La proposta specifica a livello dipartimentale di individuazione delle tipologie, dei contenuti delle A.P. e delle P.O. (individuazione, descrizione e graduazione) e della relativa allocazione negli Uffici nei Dipartimenti della Giunta regionale e nel Dipartimento del Consiglio regionale sarà

predisposta, entro quindici giorni dalla emanazione della presente disciplina, dal Dirigente Generale del Dipartimento previa consultazione del Comitato di Direzione.

Le proposte dipartimentali, corredate di relazione illustrativa sulle modalità di individuazione delle A.P. e delle P.O., nel rispetto del numero fissato dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza, in coerenza con i criteri individuati dalla Disciplina delle A.P. e delle P.O. e del processo di partecipazione della dirigenza, saranno armonizzate e consolidate dal C.I.C.O, integrato dal Dirigente generale del Dipartimento del Consiglio regionale, che predisporrà e sottoporrà la proposta definitiva all'approvazione della Giunta Regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza.

Art. 4

Criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative

Il metodo utilizzato per la graduazione delle P.O. di responsabilità e del conseguente trattamento economico è quello della comparazione dei seguenti fattori:

Complessità organizzativa:

- grado di disomogeneità dell'attività controllata;
- articolazione delle relazioni interne;
- grado di responsabilità verso l'esterno;
- articolazione della P.O.

Competenza

- variabilità del sistema normativo di riferimento,
- complessità dell'attività ordinaria,
- variabilità dei procedimenti e dei progetti

Professionalità

- competenza manageriale e professionale richiesta
- grado di specializzazione richiesto
- flessibilità e capacità di adattamento necessari per ricoprire il ruolo.

La graduazione si struttura in 3 livelli, nell'ambito dei valori dell'indennità di posizione minima e massima previsti dall'art. 11 del CCNL del 31/3/1999, stabiliti con apposito atto organizzativo della Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza, in relazione alle complessive risorse disponibili.

Art. 5

Requisiti di accesso all'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

Il presente articolo definisce i requisiti del personale necessari per l'accesso alle A.P. e alle P.O., nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 31/03/1999 e dall'art. 10 del CCNL 22.01.2004.

L'accesso alle A.P. e alle P.O. è riservato ai dipendenti del ruolo ordinario della Regione Basilicata in servizio presso gli uffici della Giunta e del Consiglio regionale, nonché al personale in servizio presso gli uffici della Giunta e del Consiglio regionale in posizione di comando da almeno 2 anni ed in possesso comunque dei seguenti 3 requisiti:

- essere classificati nella cat. D;
- avere esperienza di almeno 3 anni presso una Pubblica Amministrazione nella categoria D;
- essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato alla data di presentazione dell'autocandidatura;
- non aver riportato una valutazione media inferiore al 60% nei procedimenti di valutazione relativi al biennio precedente;

Non possono partecipare i dipendenti regionali comandati, distaccati e/o funzionalmente assegnati ad altra amministrazione.

Art. 6

Modalità di accesso alla selezione e criteri per il conferimento degli incarichi

Gli aventi interesse, in possesso dei requisiti, possono accedere alla procedura di selezione per l'attribuzione di una delle A.P. e/o delle P.O. individuate nell'ambito degli uffici dei Dipartimenti della Giunta regionale e del Dipartimento del Consiglio regionale come stabilito nel precedente art.3, mediante autocandidatura da presentare entro i 15 giorni successivi alla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, dell'Avviso, con il quale si dà avvio alla selezione.

Al fine di razionalizzare ed ottimizzare i meccanismi selettivi, oltre che di consentire margini di autonomia, mobilità e rotazione degli incarichi, ogni avente diritto proporrà la propria autocandidatura indicando tre Uffici dello stesso o di diversi Dipartimenti di maggior interesse, specificandone l'ordine di preferenza.

Il personale in posizione di comando, in possesso dei requisiti di cui all'art. 5, potrà accedere alla selezione esclusivamente per l'Ufficio presso cui è stato chiamato a prestare servizio per le particolari funzioni che hanno determinato l'attivazione del comando stesso.

L'autocandidatura, firmata digitalmente, dovrà contenere:

- l'autocertificazione attestante il possesso dei requisiti fondamentali d'accesso, eventuali titoli posseduti e l'esperienza oggetto di valutazione;
- un curriculum vitae in formato europeo.

Le autocandidature saranno presentate con procedura telematica.

L'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione della Giunta regionale e l'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale del Consiglio regionale avranno accesso separato e personalizzato al sistema di acquisizione telematica delle autocandidature unicamente per quelle presentate rispettivamente per le A.P. e le P.O. individuate presso gli uffici dei Dipartimenti della Giunta regionale e per le A.P. e le P.O. individuate presso gli uffici del Dipartimento del Consiglio regionale, facendo riferimento alla prima opzione espressa.

L'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione e l'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale provvederanno, in maniera congiunta, all'esame delle autocandidature pervenute esclusivamente al fine di accertare il possesso dei requisiti e le modalità di accesso.

Il Dirigente generale e il Dirigente dell'Ufficio interessato effettuano la valutazione delle istanze integrando gli elementi di giudizio attraverso un colloquio con il candidato teso a verificare l'attitudine a ricoprire l'incarico per il quale si concorre.

Le proposte di attribuzione degli incarichi di A.P. e di P.O., di durata triennale, sono predisposte dal Dirigente generale del Dipartimento interessato e dal Dirigente dell'ufficio per il quale sono state presentate le candidature a seguito della procedura di selezione effettuata, previa quantificazione dei punteggi eseguita sulla scorta dei criteri di cui all'**allegato I**.

In esito alle selezioni saranno redatte le relative graduatorie che avranno durata pari al periodo di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità.

Resta fermo che, nel caso di proposta di incarico da parte di più Dirigenti Generali si terranno in considerazione, in sede di C.I.C.O. integrato con il Direttore Generale del Consiglio, le indicazioni di interesse dei dirigenti con le preferenze eventualmente espresse dal candidato.

In mancanza di autocandidature o di presentazione di unica candidatura senza possibilità di comparazione, il C.I.C.O. - integrato con il Dirigente generale del Consiglio - sentito il Dirigente dell'Ufficio presso cui la PO/AP è incardinata, proporrà l'attribuzione degli incarichi nell'ambito di

tutte le altre autocandidature presentate particolarmente attinenti – per titoli ed esperienza - agli incarichi da ricoprire.

Le proposte motivate di cui al comma 8 del presente articolo, approvate e armonizzate dal C.I.C.O., integrato con il Direttore Generale del Consiglio, saranno trasmesse rispettivamente all'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione per la Giunta e all'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale del Consiglio che provvederanno al formale conferimento degli incarichi.

L'attribuzione dell'incarico e la relativa accettazione da parte del candidato comporta il trasferimento d'ufficio del soggetto interessato al Dipartimento presso cui è attestata la A.P. o la P.O.

La retribuzione di posizione è corrisposta dalla data di effettiva assunzione dell'incarico da parte dell'interessato che dovrà necessariamente coincidere con il 1° o il 16° giorno del mese di riferimento.

In caso di vacanza sopravvenuta, di modifica sostanziale delle declaratorie e/o di istituzione di nuove posizioni, l'attribuzione dell'incarico viene effettuata dagli Uffici personale della Giunta o del Consiglio, su proposta del Dirigente Generale del Dipartimento interessato e/o del Consiglio, d'intesa con il Dirigente dell'ufficio competente, secondo l'ordine delle graduatorie valide degli uffici di riferimento. Laddove non ci fossero autocandidature disponibili si procederà con le medesime modalità già descritte nel presente articolo.

In caso di lievi modifiche organizzative e/o in relazione all'evoluzione normativa potranno essere ridefinite e dettagliate le funzioni ed i compiti delle declaratorie delle posizioni già attribuite nonché si potrà procedere, su proposta del Dirigente Generale del Dipartimento interessato e/o del Consiglio, alla riallocazione presso le strutture dipartimentali in funzione delle modifiche intervenute, previa informazione all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Fanno eccezione alle modalità di accesso di cui al presente articolo le P.O. attestate alle Segreterie Particolari degli organi di direzione politica, le quali - per la loro natura di "strutture di assistenza e di diretta collaborazione"- sono attribuite in base ad individuazione fiduciaria, senza ricorso a procedure di comparazione, a dipendenti di categoria D, con rapporto di lavoro a tempo pieno.

ART. 7
Assegnazione degli obiettivi e valutazione dei risultati

L'assegnazione degli obiettivi annuali e la valutazione del risultato per le A.P. e per le P.O. è effettuata secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance fondato sulla composizione equilibrata e sul coordinamento tra sistema di valutazione della dirigenza, sistema di valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative e valutazione della produttività del personale del comparto, in condizioni di massimo raccordo tra obiettivi ed i comportamenti prescelti per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Per le A.P. e per le P.O. la valutazione ex-post è declinata attraverso il sistema permanente di valutazione del personale, che specifica i criteri e le modalità di valutazione in conformità agli specifici istituti contrattuali, in termini differenziati in dipendenza del livello di complessità e di responsabilità.

Pertanto, in termini applicativi, si fa rinvio ai criteri, alle modalità ed alle procedure previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente. Dalla valutazione scaturisce la retribuzione di risultato il cui valore massimo è definito con atto organizzativo della Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza in relazione alle risorse disponibili e destinate al Fondo per le A.P. e per le P.O., nell'ambito delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 CCNL 1.4.1999) definite nel C.C.D.I dei dipendenti della Regione Basilicata, in maniera differenziata in relazione al grado previsto per ogni tipologia di posizione. L'importo della retribuzione di risultato di cui all'art.10 del CCNL del 31.3.1999 sarà definita annualmente sulla base degli accordi sottoscritti in contrattazione decentrata integrativa

Art. 8
Sostituzione dei titolari di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità

In caso di prolungata assenza del titolare di A.P. e di P.O. (quantificabile in un periodo non inferiore a 60 gg.) che non comporti la perdita della titolarità dell'incarico (ad es. malattia prolungata, astensione obbligatoria per maternità ecc.) ed in presenza di improcrastinabili esigenze organizzative il Dirigente generale competente, sentito il Dirigente dell'Ufficio, propone l'attribuzione delle funzioni della posizione stessa "ad interim" ad altro funzionario di categoria D utilmente collocato nella graduatoria e non titolare di altra posizione organizzativa.

Laddove non ci fossero autocandidature disponibili si procederà con le medesime modalità previste dall'art. 6 della presente disciplina.

Le proposte vengono trasmesse rispettivamente all'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione per la Giunta e all'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale del Consiglio che provvedono al formale conferimento delle funzioni ad interim.

All'incaricato "ad interim" è riconosciuta la retribuzione di risultato correlata all'incarico in parola commisurata alla durata della sostituzione e al grado di raggiungimento degli obiettivi, definito secondo il vigente sistema di valutazione delle performance, con corrispondente riduzione della retribuzione di risultato del titolare della P.O. assente.

Lo svolgimento di funzioni "ad interim" costituisce elemento valutabile positivamente ai fini della attribuzione di incarico di P.O.

La previsione di cui al presente articolo non si applica alle P.O. attestate alle Segreterie Particolari degli organi di direzione politica.

Art. 9

Rotazione incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa

Ai fini della pertinente attuazione delle norme di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la repressione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, è prevista, quale misura di prevenzione, la rotazione dei funzionari apicali titolari di A.P. e P.O. nell'ambito degli Uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione, la quale sarà attuata secondo i criteri e le modalità stabiliti dai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), approvati dalla Regione Basilicata ai sensi dell'art. 1, comma 8, della suddetta legge. I provvedimenti di rotazione dei funzionari titolari di A.P. e P.O. saranno inviati, per informativa, all'O.I.V.

Art. 10

Revoca degli incarichi

Gli incarichi di P.O. e di A. P. possono essere revocati prima della scadenza sulla base della proposta scritta e motivata del Dirigente Generale, previo parere del Dirigente d'Ufficio cui è assegnato il dipendente, in relazione alle modifiche organizzative ed in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, intesi come valutazione annuale inferiore al 60% del valore massimo previsto in relazione agli obiettivi assegnati.

In tale ultima ipotesi vengono preventivamente contestati al dipendente il risultato negativo ed i fatti che ne hanno generato la valutazione, ed assegnato il termine di quindici giorni dalla comunicazione per presentare osservazioni scritte.

Nello stesso termine il dipendente, anche contestualmente alle predette osservazioni, può richiedere di essere sentito personalmente, con l'assistenza di un rappresentante sindacale o altra persona di fiducia.

Nei successivi trenta giorni dalla scadenza del predetto termine viene costituito un collegio - composto dal Dirigente Generale, con funzione di presidente, dal Dirigente dell'Ufficio cui è assegnato il dipendente e dal Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione o dell'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale a seconda che trattasi di incarico di A.P. o di P.O. presso i Dipartimenti della Giunta regionale o presso il Dipartimento del Consiglio regionale.

Il Dirigente generale dovrà formulare la proposta di provvedimento definitivo di revoca dell'incarico della posizione organizzative ovvero di archiviazione, valutate le osservazioni scritte e sentito il dipendente che ne abbia fatto richiesta. La proposta definitiva è trasmessa agli uffici personale di competenza che provvedono alla redazione dei relativi atti di revoca.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato ed il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 11 Scadenza degli incarichi

Per consentire le necessarie condizioni di flessibilità organizzative e di adeguatezza degli strumenti amministrativi rispetto alle esigenze programmatiche ed attuative delle politiche regionali, le A.P. e le P.O. hanno durata di tre anni dal conferimento, fatte salve le cessazioni anticipate previste dal precedente art. 10.

Alla scadenza dei tre anni dal conferimento degli incarichi di A.P. e di P.O., gli stessi e le relative graduatorie possono essere prorogate, annualmente, sino alla conclusione della procedura di individuazione di nuove A.P. e di nuove P.O. e del relativo nuovo conferimento per un periodo complessivo comunque non superiore ai 5 anni secondo quanto previsto dall'art.9 del CCNL 31.3.1999.

Art. 12 Competenza dell'Autorità regionale per la valutazione ed il merito - Organismo indipendente di valutazione della performance

La presente disciplina è trasmessa all'Autorità regionale per la valutazione ed il merito - Organismo indipendente di valutazione della performance per quanto previsto dall'art. 3, comma 2 lettera d), L.R. 31/2010 e ss.mm.ii.

Art. 13
Disposizioni finali

Gli istituti disciplinati dal presente regolamento in materia di conferimento di incarichi, rotazione dei funzionari incaricati e revoca degli incarichi sono assoggettati alle disposizioni e/o circolari e direttive comunque denominate adottate nonché da adottarsi dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione della Giunta e del Consiglio in attuazione delle misure previste dai rispettivi Piani triennali Prevenzione e Corruzione di cui alla L.190/2012 e succ.mod. ed integrazioni a garanzia della prevenzione di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse come raccomandato dalle direttive ANAC.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente disciplinare si rinvia alle norme dei vigenti CCNL.

ALLEGATO 1

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA' E POSIZIONI ORGANIZZATIVE		PUNTEGGIO MASSIMO	
Anzianità di servizio di ruolo presso ente pubblico nella cat. C del CCNL Regioni ed Enti locali o equivalente	0,5 punti per anno ** (max 7 punti)	Massimo 20 punti	
Anzianità di servizio di ruolo presso ente pubblico nella cat. D del CCNL Regioni ed Enti locali o equivalente	1,5 punti per anno**		
Anzianità di titolarità di Alta Professionalità	1 punto per anno***	Massimo 15 punti	
Anzianità di titolarità di Posizione Organizzativa			
Anzianità di attribuzione funzioni P.O. "ad Interim" (non utilizzabile in fase di prima applicazione della disciplina poiché di nuova Istituzione)	0,1 per ogni mese*** di svolgimento (attribuzione incarico ad "Interim" con atto formale)		
Anzianità di Incarico di specifica responsabilità (art.17 comma 2 lett.f CCNL 1.4.1999)	0,50 per anno**		
Diploma di istruzione secondaria di 2° grado	Valutabile un solo titolo		
Laurea Specialistica o vecchio ordinamento	Valutabile un solo titolo	10	
Laurea Triennale	Valutabile un solo titolo	5	

ALLEGATO 1

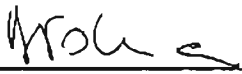
Dottorato di ricerca	Valutabile un solo titolo	3
Master universitario II livello o diploma di specializzazione post laurea	Valutabile un solo titolo	2
Abilitazione all'esercizio professionale	Valutabile un solo titolo	2
Master universitario I livello	Valutabile un solo titolo	1
Corso di perfezionamento universitario	Valutabile un solo titolo	1
Corsi di formazione della durata non inferiore a 80 ore con esame finale	0,5 punto per corso per un max 1 punto	1
Valutazione del Dirigente generale e del Dirigente sui seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none">• curriculum vitae• idoneità allo svolgimento dell'incarico capacità organizzative, direzionali, relazionali e professionali.	Max 15 Max 30	45
TOTALE		100

** per anno si calcola anche frazione di anno superiore a 6 mesi

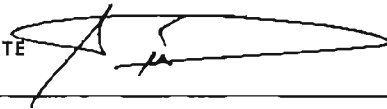
*** per mese si calcola anche frazione di mese superiore a 15 giorni

Del che è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE



Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa in data

23.12.2015

al Dipartimento interessato al Consiglio regionale

L'IMPIEGATO ADDETTO

