

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 26 febbraio 2019, n. 357

**Preso d'atto del documento denominato "Criteri per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa della Regione Puglia ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018" ed approvazione disposizioni di competenza**

Il Vice Presidente della Giunta regionale, Assessore al Personale e Organizzazione, dott. Antonio Nunziante sulla base dell'istruttoria espletata dall'Alta Professionalità "Organizzazione" della Sezione Personale e organizzazione, confermata dal Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione, riferisce quanto segue.

Gli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni Locali triennio 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018 prevedono una nuova disciplina per le posizioni organizzative nonché un periodo transitorio nel corso del quale gli incarichi di alta professionalità e di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. In relazione al suddetto periodo transitorio il Direttore del Dipartimento con propri atti di organizzazione ha prorogato fino al 20 maggio 2019 gli incarichi di alta professionalità e di posizione organizzativa in essere.

Al fine di addivenire alla definizione della nuova disciplina l'Assessorato al Personale ed Organizzazione ha attivato un articolato processo che ha portato alla predisposizione di un documento contenente la disciplina dei criteri per l'istituzione e il conferimento delle posizioni organizzative che è stato sottoposto all'attenzione del Coordinamento dei Direttori di Dipartimento che nella seduta del 2 ottobre 2018 lo ha approvato, con modifiche ed integrazioni, dando mandato al Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione di sottoporlo al confronto con le parti sindacali.

L'Assessorato al Personale ed Organizzazione ha formalmente avviato con le parti sindacali il confronto di cui all'art. 5 del CCNL Funzioni locali triennio 2016-2018 sulla base del documento licenziato dal Coordinamento dei Direttori di Dipartimento nella predetta seduta del 2 ottobre 2018. Il primo incontro si è tenuto in data 28 dicembre 2018, mentre il secondo in data 11 febbraio 2019 e quello conclusivo il 14 febbraio 2019 nel corso della quale le OO. SS. hanno depositato le proprie posizioni.

A conclusione del confronto con le parti sindacali ex art. 5 del CCNL Funzioni locali triennio 2016-2018, valutate ed in parte recepite le proposte da esse presentate, l'Assessorato al Personale ed Organizzazione ha definito l'allegato documento di disciplina dei criteri per l'istituzione e il conferimento delle posizioni organizzative e che viene portato all'attenzione della Giunta regionale per la presa d'atto e per l'approvazione delle parti del documento che afferiscono alle modalità di attribuzione e di utilizzo del budget alle strutture regionali (articolo 1, comma 6) ed alla disciplina del conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa (articolo 6).

**Sezione copertura finanziaria ai sensi del D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.**

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

Il Vice Presidente, Assessore al Personale e Organizzazione relatore, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del conseguente atto finale.

Il presente provvedimento viene sottoposto all'esame della Giunta Regionale ai sensi dell'art.4, comma 4, lettera k) della L. R. n. 7/1997.

**LA GIUNTA**

- udita la relazione;
- viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento;
- a voti unanimi espressi nei modi di legge;

**DELIBERA**

di prendere atto della relazione del Vice Presidente, che quivi si intende integralmente riportata e, per l'effetto, di:

1. prendere atto del documento denominato "Criteri per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa della Regione Puglia ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018" che allegato, sotto la lettera "A", al presente provvedimento ne diventa parte integrante.
2. di approvare per quanto di specifica competenza le disposizioni che afferiscono alle modalità di attribuzione e di utilizzo del budget alle strutture regionali (articolo 1, comma 6 del documento allegato) ed alla disciplina del conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa (articolo 6 del documento allegato).
3. di dare atto che il competente Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione, provvederà, anche sulla base di quanto disposto al precedente punto 2, alla adozione dell'allegato documento denominato "Criteri per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa della Regione Puglia ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018".
4. di dare atto che gli incarichi di responsabilità connessi alla attuazione di programmi e/o progetti cofinanziati con fondi comunitari e/o vincolati ed equiparati alle posizioni organizzative con i rispettivi atti di organizzazione, sono disciplinati dai predetti atti di organizzazione ad eccezione delle procedure di emanazione dell'avviso cui si applicano quelle previste per la Giunta regionale dal documento allegato alla presente deliberazione.
5. di notificare il presente provvedimento al Direttore delle Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione, alla Sezione Personale e Organizzazione, alle OO. SS. ed alla RSU e, per quanto previsto al precedente punto 4, ai responsabili dei programmi e/o progetti cofinanziati con fondi comunitari e/o vincolati.
6. dichiarare l'immediata esecutività del presente provvedimento e di disporre la pubblicazione sul BURP e sul sito internet [www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it)

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA  
ROBERTO VENNERI

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA  
MICHELE EMILIANO

**Criteri per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa della Regione Puglia ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018**

**Articolo 1**

***Finalità e finanziamento degli incarichi di Posizione Organizzativa***

1. La presente disciplina, ispirata ai principi di trasparenza, efficienza ed efficacia della Pubblica Amministrazione, ha l'obiettivo di definire le procedure ed i criteri per l'istituzione, la graduazione e il conferimento delle Posizioni Organizzative (di seguito PO) secondo le previsioni di cui agli artt. 13 e segg. del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21.05.2018.
2. Ferma restando l'autonomia del Consiglio Regionale di cui alla L.R. n. 6/2007, attuata secondo le modalità amministrativo-gestionali di cui alla D.G.R. n. 1500/2016, e il Regolamento di Organizzazione di cui alla Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 39/2016, la presente disciplina si applica anche alle strutture del Consiglio Regionale, secondo le modalità di cui ai seguenti articoli.
3. Le PO rappresentano snodo organizzativo e funzionale deputato allo svolgimento di compiti e funzioni, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che richiedono:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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.
4. I principi generali sottesi alla istituzione delle PO sono: l'autonomia di gestione, la delega di funzioni, la complessità organizzativa e funzionale, la specializzazione.
5. La Regione Puglia, mediante le procedure di cui alla presente disciplina, conferisce le PO valorizzando il personale di categoria D, in servizio a qualsiasi titolo presso i propri uffici, anche con riguardo alle articolazioni provinciali, alla delegazione romana ed alle sedi all'estero.
6. Il coordinamento dei Direttori di Dipartimento di cui all'art. 8 del DPGR n. 443/2015, sulla base di una valutazione complessiva dei bisogni e delle priorità dell'ente, tenuto conto delle esigenze rappresentate dal Capo di Gabinetto e dal Segretario Generale della Presidenza per i propri uffici e per quelli non ricadenti nei Dipartimenti o

strutture autonome e da ciascuno dei Direttori di Dipartimento o strutture autonome, rispettivamente per i propri dirigenti, ripartisce e assegna le risorse finanziarie a ciascun Dipartimento o struttura autonoma. Resta confermato, in ragione dell'autonomia di cui alla L.R. n. 6/2007, il budget complessivo per le posizioni organizzative già assegnato al Consiglio Regionale. Con riferimento alla retribuzione di risultato delle PO, nel rispetto del limite previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL Funzioni locali 21.05.2018, si destina a tale voce retributiva il 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le PO previste. La quota delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione relativa alle PO di tipologia a) e b) di cui al successivo art. 3, comma 1, non può essere superiore, per ciascun Dipartimento/struttura autonoma e complessivamente per entrambe le lettere, alle risorse già destinate al finanziamento delle alte professionalità alla data della adozione del presente documento. E' consentita l'istituzione di ulteriori PO di tipologia a) e b) di cui al successivo art. 3 nel limite del 20% del residuo budget assegnato al Dipartimento/struttura autonoma. Tale previsione non si applica per le posizioni istituite presso l'Avvocatura regionale limitatamente al personale che svolge funzioni di patrocinio legale. La quota delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione relativa alle PO di tipologia e) di cui al successivo art. 3, comma 1, non può essere inferiore al 10% del budget complessivo assegnato a ciascun Dipartimento/struttura autonoma. Tale previsione non si applica per le posizioni istituite presso l'Avvocatura regionale limitatamente al personale che svolge funzioni di patrocinio legale.

## Articolo 2

### *Incarichi di posizione organizzativa ad interim e vicariato*

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL Funzioni locali 21.05.2018 è possibile conferire *ad interim* l'incarico di altra PO di pari o inferiore graduazione, secondo le disposizioni ed i limiti indicati nel presente articolo.
2. Il conferimento *ad interim* della titolarità di una PO non può avere durata superiore a 12 mesi salvo quanto previsto al successivo comma 4.
3. Entro il termine di 2 mesi dalla data di conferimento *ad interim* dell'incarico deve essere emanato specifico avviso per l'attribuzione della titolarità della posizione medesima.
4. In caso di esito negativo della procedura di avviso, l'affidamento *ad interim* della PO può essere rinnovato per un periodo non superiore a mesi 12.
5. L'affidamento *ad interim* cessa, in ogni caso, alla scadenza dell'incarico di PO conferito in via principale.
6. In caso di assenza del titolare della PO per un periodo superiore ad 1 mese, con

provvedimento del dirigente sovraordinato, possono essere attribuite le funzioni vicarie ad altro titolare di PO della struttura, di graduazione pari o superiore. L'assolvimento delle funzioni vicarie comporta l'esercizio di tutte le funzioni, i poteri e le responsabilità attribuite ai titolari. All'assegnazione delle funzioni vicarie consegue il trattamento economico previsto per gli incarichi attribuiti *ad interim* a norma del successivo art. 4, comma 4.

### **Articolo 3**

#### ***Tipologie***

1. Il Direttore di Dipartimento/Struttura autonoma e il Segretario Generale per il Consiglio Regionale, sulla base del *budget* assegnato e valutate le proposte dei propri dirigenti di Sezione, assunte anche in ragione delle indicazioni dei dirigenti di Servizio, individua le tipologie di PO tra quelle elencate di seguito per ciascuna delle strutture dirigenziali ricadenti nel proprio ambito:
  - a) posizioni organizzative per lo svolgimento di attività complesse, anche in relazione alla programmazione strategica e finanziaria e all'esercizio della funzione legislativa e di regolamentazione/normazione da parte dell'ente, per le quali è prevista l'istruttoria e predisposizione di atti non standardizzati (es. pianificazione o programmazione, atti deliberativi, decreti, contratti) di competenza dirigenziale, con una significativa rilevanza ed ampiezza del contenuto delle funzioni delegate con la relativa attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento. La posizione ascritta a tale tipologia comporta, anche, funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità in relazione alla rilevanza delle risorse umane, finanziarie o strumentali assegnate, ovvero in relazione alla particolare caratteristica delle funzioni affidate (es. necessità di coordinamento istruttorio con strutture di più Dipartimenti, instabilità e complessità del quadro normativo di riferimento, ecc.), con diretta responsabilità del personale e dei gruppi di lavoro addetti nell'ambito delle direttive fornite dal dirigente di riferimento a cui effettua le comunicazioni prescritte dalle vigenti disposizioni in caso di condotte rilevanti ai sensi del codice di comportamento e del codice disciplinare.
  - b) posizioni organizzative per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, incluse quelle per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali, connotate dal necessario possesso di elevata competenza specialistica, acquisita mediante il conseguimento di diplomi di laurea e/o di titoli presso scuole/istituti universitari, oppure attraverso consolidate esperienze lavorative in posizioni di responsabilità o di elevata qualificazione professionale. Tali posizioni risultano correlate a complesse e rilevanti responsabilità amministrative, in relazione all'attività ascritta, ovvero possono risultare correlate, sul piano della responsabilità gestionale, alla direzione di unità organizzative di particolare complessità, in relazione alla consistenza e rilevanza delle risorse umane, finanziarie o strumentali assegnate. Tali posizioni prevedono, inoltre, la delega di funzioni ampie e rilevanti, con attribuzione dei poteri di firma di

- provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento.
- c) posizioni organizzative caratterizzate dalla complessità delle relazioni con l'utenza, sia interna che esterna, connesse ai compiti assegnati e/o alla rilevanza degli atti da predisporre o adottare in autonomia. La posizione può comportare la delega di specifiche funzioni dirigenziali e la attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento e funzioni di direzione di unità organizzativa, con diretta responsabilità del personale e dei gruppi di lavoro addetti, nell'ambito delle direttive fornite dal dirigente di riferimento a cui effettua le comunicazioni prescritte dalle vigenti disposizioni in caso di condotte rilevanti ai sensi del codice di comportamento e del codice disciplinare.
  - d) posizioni organizzative per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, incluse quelle per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali, caratterizzate dal possesso di ampia competenza specialistica, acquisita mediante il conseguimento di diplomi di laurea e/o di titoli presso scuole/istituti universitari, oppure attraverso consolidate esperienze lavorative in posizioni di responsabilità o di elevata qualificazione professionale. La posizione può comportare la delega di specifiche funzioni dirigenziali e la attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento. La posizione comporta, altresì, funzioni di direzione di unità organizzativa, con diretta responsabilità del personale e dei gruppi di lavoro addetti nell'ambito delle direttive fornite dal dirigente di riferimento a cui effettua le comunicazioni prescritte dalle vigenti disposizioni in caso di condotte rilevanti ai sensi del codice di comportamento e del codice disciplinare.
  - e) posizioni organizzative per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, connotate da competenza specialistica acquisita in ragione di consolidata esperienza lavorativa in posizioni di responsabilità, per lo sviluppo di specifici progetti e il conseguimento di rilevanti obiettivi, anche di interesse trasversale a diverse strutture. La posizione può comportare altresì funzioni di direzione di unità organizzativa con responsabilità del personale o dei gruppi di lavoro addetto nell'ambito delle direttive fornite dal dirigente di riferimento a cui effettua le comunicazioni prescritte dalle vigenti disposizioni in caso di condotte rilevanti ai sensi del codice di comportamento e del codice disciplinare.
2. Agli incarichi di PO che, sulla base dei contenuti e delle funzioni assegnate e descritte dai Direttori/dirigenti proponenti, siano ascritti alle tipologie a) e b), dovrà corrispondere un punteggio, risultante dall'applicazione dei fattori e criteri di valutazione di cui all'allegato A al presente documento non inferiore a punti 81 (prima fascia economica). Agli incarichi di PO che, sulla base dei contenuti e delle funzioni assegnate e descritte dai Direttori/dirigenti proponenti, siano ascritti alle tipologie c) e d), dovrà corrispondere un punteggio, risultante dall'applicazione dei fattori e criteri di valutazione di cui all'allegato A al presente documento compreso tra punti 61 e 80 (seconda fascia economica). Agli incarichi di PO che, sulla base dei contenuti e delle

funzioni assegnate e descritte dai Direttori/dirigenti proponenti, siano ascritti alla tipologia e), dovrà corrispondere un punteggio, risultante dall'applicazione dei fattori e criteri di valutazione di cui all'allegato A al presente documento compreso tra punti 51 e 60 (terza fascia economica).

#### **Articolo 4**

##### ***Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato***

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle PO, il cui importo non può essere superiore all'attuale stanziamento derivante dal dato storico dei fondi contrattuali destinati a tale istituto, integrato delle risorse rivenienti dal trasferimento del personale delle Province, sono corrisposte a carico del bilancio autonomo regionale.
2. A ciascuna tipologia di PO compete il trattamento di retribuzione di posizione annuo lordo, per tredici mensilità, che ricomprende tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, come previsto dall'art. 15 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018 come indicato al precedente articolo 3. Ai titolari di PO, fatto salvo quanto prima indicato, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018.
3. La retribuzione di risultato conseguente alla valutazione annuale correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, può variare tra il 15% e il 25% del valore economico della relativa retribuzione di posizione.
4. In caso di conferimento di PO ad interim o vicariato, al dipendente compete, nel rispetto di quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente ed in ragione della durata dello stesso e previa valutazione annuale correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, un ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato, nella misura stabilita dall'atto istitutivo della PO conferita ad interim o vicariato.
5. Per i beneficiari dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL Funzioni locali 21.05.2018 ove l'importo degli stessi liquidato nel medesimo anno di riferimento sia di ammontare superiore ad euro 5.000,00 e fino ad euro 10.000,00, l'indennità di risultato è ridotta nella misura del 50%. Se l'ammontare dei suddetti compensi risulta essere superiore ad euro 10.000,00 e fino ad euro 20.000,00, l'indennità di risultato è ridotta nella misura del 75%. In caso di compensi aggiuntivi di ammontare superiore ad euro 20.000,00 non ha luogo la corresponsione dell'indennità di risultato.
6. Nel caso in cui la complessiva retribuzione di risultato da erogarsi in applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 3, 4, e 5 superi l'ammontare della quota destinata al finanziamento di tale voce retributiva (15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di

risultato di tutte le PO previste), la stessa, per ciascun beneficiario, è proporzionalmente ridotta.

#### **Articolo 5** ***Istituzione delle PO ed avviso***

1. Il Direttore di Dipartimento/Struttura autonoma trasmette alla Sezione Personale e Organizzazione la proposta delle PO che intende istituire direttamente alle proprie dipendenze, con l'indicazione della tipologia e la descrizione delle funzioni dalle quali sia chiaramente desumibile il livello di complessità e il peso di ciascuna PO determinato sulla base dei fattori e criteri di valutazione indicati nell'allegato A al presente documento. Analogamente acquisisce le proposte di istituzione, formulate secondo le predette modalità, dai dirigenti di Sezione e provvede alla trasmissione delle stesse alla Sezione Personale e Organizzazione.
2. Per il Consiglio Regionale il Segretario Generale formula la proposta delle PO che intende istituire direttamente alle proprie dipendenze, con l'indicazione della tipologia e la descrizione delle funzioni dalle quali sia chiaramente desumibile il livello di complessità e il peso di ciascuna PO determinato sulla base dei fattori e criteri di valutazione indicati nell'allegato A al presente documento e la trasmette alla Sezione Risorse Umane. Analogamente, acquisisce le proposte di istituzione, formulate secondo le predette modalità, dai dirigenti di Sezione e provvede alla trasmissione delle stesse alla Sezione Risorse Umane.
3. La Sezione Personale e Organizzazione verifica il rispetto del budget ed eventuali anomalie derivanti da evidenti incongruenze tra le competenze assegnate, gli atti organizzativi dell'Amministrazione e i contenuti delle tipologie di PO di cui al precedente art. 3. In caso di esito negativo della suddetta verifica, il soggetto proponente, ricevuta la relativa comunicazione, apporta i dovuti correttivi ovvero rimette la proposta all'esame, per il tramite del competente Direttore di Dipartimento/Struttura autonoma, del Coordinamento dei Direttori di Dipartimento per le conseguenti decisioni. Ad esito della predetta procedura, la Sezione Personale ed Organizzazione autorizza l'istituzione delle PO a cura dei dirigenti di cui al successivo comma 5.
4. Per il Consiglio Regionale, il Segretario Generale e la Sezione Risorse Umane verificano la corrispondenza tra la tipologia di PO proposte e quelle previste dalla presente disciplina ed accertano la disponibilità delle risorse finanziarie assegnate. In caso di esito negativo della suddetta verifica, il soggetto proponente, ricevuta la relativa comunicazione, apporta i dovuti correttivi e riformula la proposta con le modalità di cui al presente articolo. L'esito positivo della predetta procedura viene comunicato ai Dirigenti di Sezione proponenti. Per le strutture del Consiglio Regionale, il Segretario Generale procede all'istituzione delle PO delle quali sia stata valutata la rispondenza alla presente disciplina e rimette l'adozione del relativo avviso ed il successivo conferimento ai Dirigenti di Sezione, che vi provvedono secondo le modalità di cui al presente articolo.

5. Il dirigente di Sezione proponente istituisce le PO ed emana specifico avviso finalizzato all'acquisizione delle candidature, mediante propria determinazione, recante gli estremi della nota di autorizzazione della Sezione Personale e organizzazione o del Coordinamento dei Direttori di Dipartimento. Analogamente procede il Direttore di Dipartimento/Struttura autonoma per le posizioni direttamente dipendenti dalla propria struttura.
6. L'avviso è rivolto a tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, in servizio a qualsiasi titolo presso le strutture regionali, appartenenti alla categoria D, che abbiano superato il periodo di prova. La partecipazione dei dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è consentita per gli avvisi emessi dalla struttura di appartenenza ove le funzioni ascritte alla PO siano coerenti con quelle richieste al dipendente all'atto della assunzione e ove l'incarico abbia durata compatibile con quello del contratto a tempo determinato in essere. Analogamente la partecipazione dei dipendenti di altre amministrazioni in servizio presso la Regione in posizione di comando, distacco, assegnazione temporanea o altro analogo istituto è consentita per gli avvisi emessi dalla struttura di appartenenza ove le funzioni ascritte alla PO siano coerenti con quelle richieste al dipendente dai relativi provvedimenti di assegnazione e ove l'incarico abbia durata compatibile con quella prevista dalla posizione in essere. Non possono assumere, né conservare ove già titolari, l'incarico di posizione organizzativa i dipendenti che:
  - a) siano sospesi dal servizio;
  - b) siano collocati in part-time;
  - c) usufruiscano di distacchi sindacali, comandi, aspettative o distacchi/assegnazioni temporanee presso altri enti con esclusione delle agenzie regionali.
7. Nell'avviso sono indicati: a) la tipologia della PO, fra quelle di cui all'articolo 3, comma 1, della presente disciplina e relativa fascia economica; b) l'oggetto, la durata e la sede di svolgimento dell'incarico; c) i requisiti specifici richiesti, coerenti con la tipologia della PO e con le funzioni alla medesima connesse. Il termine per la presentazione delle domande di partecipazione all'avviso non può essere inferiore a 10 giorni. Alla domanda va allegato dettagliato curriculum formativo – professionale del candidato. L'avviso viene reso pubblico mediante pubblicazione su apposita piattaforma informatica. Per le strutture afferenti il Consiglio Regionale la pubblicazione degli avvisi viene effettuata sulla bacheca elettronica del sito istituzionale. Della pubblicazione viene data tempestiva comunicazione alla Sezione Personale e Organizzazione.
8. Il dirigente della Sezione o il Direttore di Dipartimento/Struttura autonoma, ovvero il Segretario Generale del Consiglio Regionale, in caso di PO da questi ultimi dipendenti, esamina le candidature tenendo conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:
  - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - b) delle attitudini, intese come il complesso delle abilità e delle capacità acquisite nel corso dell'attività lavorativa, dei requisiti culturali posseduti, della valutazione conseguita negli anni precedenti.
  - c) della professionalità e dell'esperienza attinenti l'incarico da espletare, comprovate dallo svolgimento, anche al di fuori della Pubblica Amministrazione, di attività di contenuto assimilabile a quelle oggetto

dell'incarico da conferire, oppure da appositi titoli formativi e/o professionali, ulteriori rispetto a quelli richiesti quali requisiti necessari per la proposizione della candidatura.

9. Il dirigente può disporre, anche limitatamente ad alcuni candidati, un colloquio, atto ad esaminare i profili motivazionali ed a consentire una più esauriente valutazione delle attitudini e delle capacità professionali. Il candidato ritenuto idoneo alla copertura della PO viene quindi individuato con provvedimento motivato del competente Direttore/Dirigente. L'esame delle candidature e l'eventuale colloquio non costituiscono (né sono da intendersi) quali procedure comparative, bensì come strumenti per il più idoneo esercizio del potere organizzativo del dirigente. Nel caso in cui nessun candidato sia ritenuto idoneo, resta ferma la possibilità per il competente dirigente, nell'esercizio del potere organizzativo, di conferire la PO a personale di categoria D appartenente alla propria struttura.
10. La sede di servizio dei dipendenti cui è conferita la titolarità di PO è quella di svolgimento dell'incarico, indicata nel relativo avviso. Alla scadenza dell'incarico, ove non rinnovato, il dipendente rientra nella sede di servizio in cui risulta incardinato fatta salva l'ipotesi di mobilità interna verso diversa struttura, previa intesa tra i Direttori di Dipartimento/Struttura autonoma interessati, ovvero con il Segretario Generale del Consiglio Regionale.
11. Le determinazioni di istituzione, di avviso e di conferimento delle PO, adottate dal dirigente assegnatario, sono trasmesse alla Sezione Personale e organizzazione, per curarne la pubblicazione e per provvedere all'erogazione delle conseguenti spettanze.

#### **Articolo 6**

##### ***Conferimento e revoca degli incarichi di PO***

1. L'incarico viene conferito con provvedimento motivato per un periodo non inferiore ad un 1 anno e non superiore a 3 anni. L'incarico, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018, può essere rinnovato previa adozione del relativo provvedimento con le medesime modalità previste per il conferimento. Resta ferma la disciplina vigente in tema di rotazione degli incarichi del personale. In fase di prima applicazione è consentito il conferimento dell'incarico di PO anche al personale che cessa dal servizio entro 1 anno dalla data del conferimento stesso.
2. In caso di conferimento dell'incarico di PO a personale che cessa dal servizio prima della scadenza dell'incarico indicata nell'avviso, si determina, per effetto della suddetta cessazione, la contestuale cessazione anticipata dell'incarico di PO assegnato. Nel caso in cui la cessazione dal servizio del dipendente assegnatario, ovvero la rinuncia di cui al successivo comma 5, abbia luogo nel termine di 6 mesi dalla data di conferimento dell'incarico di PO, il competente dirigente, ai fini del conferimento dell'incarico al nuovo titolare, può, in presenza di contenuti e pesatura dell'incarico invariati, fare riferimento alle candidature presentate in esito all'ultimo avviso pubblicato.

3. Nel caso di conferimento di PO a personale per il quale sia prevista la cessazione dal servizio entro il termine di un anno dalla scadenza dell'incarico oggetto dell'avviso, può essere disposto il rinnovo dell'incarico medesimo, fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente assegnatario, mediante l'adozione del relativo provvedimento motivato e previa valutazione dei risultati conseguiti.
4. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, nel caso in cui si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro in costanza della titolarità di un incarico di PO, ove non ricorra la fattispecie di cui al comma 2, secondo periodo, del presente articolo, l'incarico può essere conferito a nuovo titolare, all'esito di apposito avviso, da adottarsi, fatta salva la ricorrenza di comprovate ragioni organizzative e funzionali, entro il termine di 4 mesi antecedenti la data di cessazione dal servizio del titolare della PO. In tale ipotesi, il dipendente cui viene conferito l'incarico, nelle more della decorrenza dell'incarico stesso, potrà essere trasferito, previo accordo tra i Direttori di Dipartimento/Strutture autonome interessati, ovvero con il Segretario Generale del Consiglio Regionale, alla struttura cui il medesimo incarico afferisce, dal primo giorno del mese successivo alla data di adozione dell'atto di conferimento dell'incarico. La titolarità del nuovo incarico e la correlata retribuzione decorrono dal primo giorno del mese successivo alla cessazione dal servizio del precedente titolare. Fino alla predetta data il dipendente assegnatario, ove già titolare di PO, in presenza di apposito provvedimento, ne conserva la titolarità.
5. Il dipendente incaricato può comunicare la propria rinuncia motivata all'incarico. A fronte della comunicazione di rinuncia, il dirigente della struttura interessata valutate le motivazioni e gli eventuali disservizi organizzativi stabilisce la decorrenza iniziale della suddetta rinuncia nel limite di 120 giorni dalla data di presentazione. Il dipendente rinunciatario non può presentare nuove candidature per la titolarità di PO per almeno 9 mesi dalla data di cessazione anticipata dell'incarico.
6. Con atto scritto e motivato l'incarico può essere revocato prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza del mancato raggiungimento di specifici risultati assegnati all'atto di conferimento dell'incarico in relazione a rilevanti e prioritari obiettivi dell'Amministrazione o nel caso in cui la valutazione conseguita sia inferiore al 60% del punteggio massimo. Si applica, in tal caso, la procedura di contraddittorio di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL Funzioni locali 21.05.2018.
7. L'atto di revoca comporta:
  - a) la cessazione dell'incarico
  - b) la perdita della retribuzione di posizione con effetto dalla data del provvedimento di revoca;
  - c) il rientro nelle funzioni del profilo di appartenenza e la riassegnazione alla struttura di provenienza.Nei casi di revoca dell'incarico per accertamento di risultati negativi ai sensi del precedente comma 6, il dipendente non può presentare candidature per 12 mesi decorrenti dalla data di revoca dell'incarico.
8. Al fine di salvaguardare la continuità dell'azione amministrativa, al personale non

titolare di PO, le PO sono conferite con decorrenza dal primo giorno del 3° mese successivo a quello di adozione dell'atto di conferimento, salvo diverso accordo fra i Direttori di Dipartimento/Strutture autonome, ovvero con il Segretario Generale del Consiglio Regionale, che può determinare una diversa decorrenza. Il personale titolare di PO, cui sia stato conferito, a seguito di partecipazione a specifico avviso, altro incarico di PO, anche se di diversa graduazione, può lasciare l'incarico in corso prima della sua scadenza naturale, previo accordo motivato tra i Direttori di Dipartimento/Strutture autonome interessati, ovvero con il Segretario Generale del Consiglio Regionale, ove interessato, che ne stabilisce altresì la decorrenza. L'atto di conferimento del nuovo incarico deve fare espresso riferimento all'accordo di cui sopra.

9. Per le strutture afferenti la Giunta regionale, con determinazione del Direttore del Dipartimento competente in materia di Organizzazione, è possibile disporre la proroga generale di tutti gli incarichi ove motivata da esigenze organizzative di carattere contingente.

#### **Articolo 7**

##### ***Sistema di valutazione delle posizioni organizzative***

1. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, la valutazione delle attività espletate in esecuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa è effettuata con le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva e specificate nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* vigente.

#### **Articolo 8**

##### ***Procedure di attribuzione degli incarichi in fase di prima applicazione***

1. Il Direttore di Dipartimento/Struttura autonoma trasmette alla Sezione Personale e Organizzazione la proposta delle PO da istituire, anche per le PO relative alle dipendenti Sezioni, entro 10 giorni dalla data di adozione del presente documento.
2. All'esito positivo degli adempimenti di cui all'art. 5, commi 1 e 3, della presente disciplina, il competente Direttore di Dipartimento/Struttura autonoma o il dirigente di Sezione, ciascuno relativamente alle PO afferenti alla propria struttura, procede, entro 5 giorni dalla relativa comunicazione, con propria determinazione alla formale istituzione delle PO ed alla approvazione del relativo avviso interno, per il quale sarà predisposto un modello tipo, da pubblicare a cura della Sezione Personale ed Organizzazione con le modalità e la scadenza indicate nei successivi commi.
3. Il dirigente della Sezione Personale ed Organizzazione, acquisite tutte le determinazioni di istituzione delle PO e di approvazione dei relativi avvisi, pubblica, su apposita piattaforma informatica, il bando nel quale indica la data unica di scadenza della presentazione delle candidature. Il dirigente della Sezione Personale ed Organizzazione può procedere alla pubblicazione di più bandi nel caso in cui le determinazioni di istituzione delle PO e di approvazione dei relativi avvisi non siano

inviare alla predetta struttura entro il termine stabilito.

4. All'atto della pubblicazione del bando ciascun dipendente potrà selezionare le PO alle quali intende concorrere, fino ad un massimo di 10, indicando il proprio ordine di preferenza e dovrà caricare (una sola volta) il *curriculum* e il documento di riconoscimento. I candidati potranno trovare sulla stessa piattaforma sia le funzioni di ciascun incarico che i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti per la partecipazione all'avviso. Il provvedimento formale di indizione dell'avviso sarà invece consultabile esclusivamente sulla Sezione Trasparenza del sito *web* istituzionale. Il personale che all'atto della scadenza dell'avviso è in costanza di periodo di prova non potrà partecipare agli avvisi medesimi.
5. Dalla data di conferimento degli incarichi di cui alla presente procedura cesseranno, contestualmente, le precedenti PO e Alte Professionalità (AP). Ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL Funzioni locali 21.05.2018, gli incarichi di P.O e A.P. già conferiti e ancora in atto, proseguono fino a tale data e comunque non oltre il 20 maggio 2019.
6. I Direttori di Dipartimento/Struttura autonoma e/o i dirigenti di Sezione comunicano alla Sezione Personale ed Organizzazione, entro il termine di 10 giorni dalla data di scadenza dell'Avviso, l'elenco dei dipendenti individuati per il conferimento degli incarichi afferenti le rispettive strutture, da indicare nel numero di tre per ciascun incarico, con specifica precisazione dell'ordine di preferenza delle candidature ricevute, formulato in ragione delle caratteristiche e dei requisiti previsti per ciascun incarico e, comunque, in applicazione dei criteri di cui all'art. 5, comma 8, del presente documento.
7. In caso di individuazione del medesimo dipendente da parte di più Direttori di Dipartimento/Strutture autonome e/o dirigenti di Sezione al dipendente viene conferito l'incarico di più elevata graduazione. A parità di graduazione delle PO, per gli incarichi per i quali più Direttori di Dipartimento/Strutture autonome e/o dirigenti di Sezione individuino il medesimo dipendente, alla assegnazione si provvede in apposito Coordinamento dei Direttori di Dipartimento interessati esteso al Segretario Generale del Consiglio ove interessato e tenuto conto ove possibile dell'ordine di preferenza indicato dal dipendente in fase di candidatura. L'assegnazione definitiva, in sede di prima applicazione, viene effettuata dalla Sezione Personale e Organizzazione con unico provvedimento per tutte le posizioni organizzative messe a bando, salvo, eventualmente, per gli incarichi relativi a posizioni organizzative per le quali le comunicazioni di cui ai precedenti commi 3 e 4 pervengano alla Sezione Personale ed Organizzazione oltre i termini ivi indicati.

#### **Articolo 9**

##### ***Procedure di attribuzione degli incarichi presso il Consiglio Regionale in fase di prima applicazione***

1. All'esito positivo degli adempimenti di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della presente disciplina, il Segretario Generale del Consiglio Regionale procede, con propria

determinazione, alla formale istituzione delle P.O. per le strutture afferenti il Consiglio Regionale ed alla predisposizione del relativo Avviso interno.

2. Il Segretario Generale pubblica, in apposita sezione della Bachecca elettronica del sito istituzionale del Consiglio Regionale, il relativo Bando, recante l'indicazione della data di scadenza per la presentazione delle candidature.
3. Ciascun dipendente regionale appartenente alla cat. D, in servizio a qualsiasi titolo, che abbia superato il periodo di prova, potrà presentare la propria candidatura per le P.O. istituite presso le strutture amministrative afferenti il Consiglio Regionale, secondo le modalità rese note con il Bando di cui al co. 2 del presente articolo.
4. Dalla data di conferimento degli incarichi di cui alla presente procedura cessano, contestualmente, le precedenti PO e Alte Professionalità (AP). Ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 21.05.2018, gli incarichi di P.O e A.P. già conferiti e ancora in atto, proseguono fino a tale data.
5. In fase di prima applicazione della presente disciplina, il conferimento degli incarichi di PO viene disposto con determinazione del Segretario Generale, previa comunicazione, da parte di ciascun dirigente di Sezione, dei dipendenti individuati per il medesimo conferimento, da indicare nel numero massimo di tre per ciascun incarico, con specifica precisazione dell'ordine di preferenza delle candidature ricevute, formulato in ragione delle caratteristiche e dei requisiti previsti per ciascun incarico e, comunque, in applicazione dei criteri di cui all'art. 5, co. 8 della presente disciplina.
6. A parità di graduazione degli incarichi per i quali il medesimo dipendente abbia presentato la propria candidatura, viene disposto, valutata la comunicazione del Dirigente di Sezione di cui al comma che precede, il conferimento dell'incarico che comporti l'assegnazione presso la struttura nella quale il dipendente presta servizio. In via subordinata, ove il dipendente non presenti la propria candidatura per incarichi istituiti presso la struttura di appartenenza, ovvero nel caso in cui lo stesso non venga individuato nella rosa delle candidature valutate maggiormente idonee dal Dirigente della Sezione nella comunicazione di cui sopra, il Segretario Generale, ricorrendo i presupposti di cui alla presente disciplina, ne dispone l'assegnazione ad altra struttura del Consiglio Regionale, previa valutazione della rispondenza della/e candidatura/e presentate alle caratteristiche ed ai requisiti previsti per ciascun incarico. Nel caso di individuazione del medesimo dipendente da parte delle strutture della Giunta regionale, alla assegnazione si provvede in apposito Coordinamento dei Direttori di Dipartimento interessati esteso al Segretario Generale del Consiglio
7. In presenza di candidature del medesimo dipendente per incarichi di differente graduazione economica e di accertata, eguale valutazione di idoneità in relazione a ciascun incarico, comunicata dal/dai competente/i dirigente/i di Sezione, viene conferito l'incarico di più elevata graduazione economica.

#### **Articolo 10**

#### ***Tempistica di adozione degli avvisi e conferimento degli incarichi in sede di prima***

*applicazione*

1. A garanzia della parità di trattamento dei dipendenti, in fase di prima applicazione della presente Disciplina, le competenti strutture della Giunta e del Consiglio Regionale, assicurano la simultaneità nell'adozione degli Avvisi, nonché nel conferimento degli incarichi di PO, secondo modalità condivise.

## ALLEGATO A

Fattori e criteri di valutazione	Punteggio Assegnato
<b>a) Responsabilità connessa all'incarico: amministrativa, patrimoniale e contabile in relazione all'autonomia ed alla complessità del ruolo ricoperto</b>	
1. Responsabilità modesta;	Max punti 4
2. responsabilità media;	Max punti 7
3. responsabilità elevata.	Max punti 10
<b>b) Autonomia decisionale (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito, eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento)</b>	
1. Autonomia moderata;	Max punti 10
2. Autonomia discreta;	Max punti 15
3. Autonomia elevata.	Max punti 20
<b>c) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale e della attività di analisi e valutazione, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità del quadro normativo di riferimento)</b>	
1. complessità modesta: attività prevalentemente consolidata, bassa variabilità procedurale, complessità di contesto modesta, elementi valutativi, decisionali e informativi prevalentemente noti, quadro normativo prevalentemente stabile;	Max punti 12
2. complessità media: attività solo parzialmente consolidata, discreta variabilità procedurale, discreta complessità di contesto, elementi valutativi, decisionali e informativi soggetti ad elaborazione, quadro normativo in continua evoluzione con discreta complessità di interpretazione e applicazione dello stesso	Max punti 18
3. complessità elevata: attività innovativa e/o di nuova configurazione, elevata variabilità procedurale, elementi valutativi, decisionali e informativi di complessa elaborazione, alta differenziazione di attività poco standardizzabili, quadro normativo particolarmente instabile con elevata complessità di interpretazione e applicazione dello stesso.	Max punti 25
<b>d) Professionalità specifica correlata al ruolo e conoscenze necessarie per l'assolvimento delle funzioni (grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali)</b>	
1 specializzazione di base - interscambiabilità elevata. Conoscenze di tipo multidisciplinare di base;	Max punti 6
2 specializzazione consolidata - interscambiabilità ridotta; Conoscenze di tipo multidisciplinare di livello medio;	Max punti 8
3. specializzazione elevata - interscambiabilità limitata. Conoscenze di tipo multidisciplinare elevate.	Max punti 12
<b>e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (livelli di complessità dell'attività relazionale sia con l'utenza interna che esterna, istituzionale e non)</b>	
1. modesta. Relazioni di modesta complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali prevalentemente standardizzate e/o definite da procedure;	Max punti 7
2. media. Relazioni di media complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali prevalentemente non standardizzate e/o definite da procedure;	Max punti 10

3. elevata. Relazioni di elevata complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali normalmente non standardizzate e/o definite da procedure e/o caratterizzate da contenuto innovativo .	Max punti 15
<b>f) Entità e complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali gestite</b>	
1. modesta;	Max punti 6
2. media;	Max punti 9
3. elevata.	Max punti 13
<b>g) Rilevanza strategica della attività</b>	
1. modesto grado di strategicità rispetto a programmi ed obiettivi dell'ente;	Max punti 2
2. discreto grado di strategicità rispetto a programmi ed obiettivi dell'ente;	Max punti 3
3. elevato grado di strategicità rispetto a programmi ed obiettivi dell'ente.	Max punti 5
Totale punti	

Fasce economiche		Indennità di posizione annuale
Punti	Fascia Economica	
81-100	1 <sup>^</sup>	15.000,00
61-80	2 <sup>^</sup>	12.000,00
51-60	3 <sup>^</sup>	9.000,00