Attesto che copia del presente atto ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 - comma 5 - della l.r. n° 7/97 è stato affisso all'Albo del Consiglio per cinque giorni consecutivi.

dal 21/03/2019

al 28/03/2019

IL RESPONSABILE

CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA

Determinazione del Segretario Generale

N. 10 del Registro delle Determinazioni

OGGETTO: Adozione della Disciplina recante *"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"*.

Il giorno 21 marzo 2019 in Bari, nella sede del Consiglio Regionale della Puglia, sita in via Gentile n. 52

IL SEGRETARIO GENERALE

Visti gli artt. 4, 5, 16 e 17 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

Visti gli artt. 4 e 5 della L.R. n. 7/1997.

Vista la L.R. n. 6/2007 recante norme sull'autonomia organizzativa e funzionale del Consiglio regionale.

Viste le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 279/2009, n. 298/2009, n. 29/2011, n. 205/2014, n. 56/2017, n. 77/2016 e n. 168/2018, relative all'assetto organizzativo delle strutture consiliari.

Visto l'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici.

Vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio n. 27 dell'8/02/16, di attuazione all'autonomia organizzativa, funzionale e contabile del Consiglio Regionale, in osservanza alla L.R. 2/2004, art. 23, nonché di approvazione dello schema di Atto di Alta Organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia e la successiva deliberazione n. 39 del 20.04.2016, di approvazione definitiva del medesimo Atto di Alta Organizzazione.

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 15 del 12.11.2015, con cui è stato nominato il Segretario Generale del Consiglio Regionale.

VISTO l'art. 17 dell'Atto di Alta Organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia, che individua le funzioni del Segretario Generale.

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 40/2016, con cui è stato nominato il Dirigente della Sezione Risorse Umane.

Vista l'istruttoria espletata dal Dirigente della Sezione Risorse Umane, dalla quale emerge quanto segue:

"Il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il nuovo contratto collettivo per il Comparto Funzioni Locali, relativo al triennio 2016-2018.

Il nuovo Ccnl Funzioni Locali, nell'apportare una serie di modifiche alla disciplina delle posizioni organizzative, dispone che le stesse possono essere istituite: a) per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevate competenze specialistiche, acquisite attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità.

Il medesimo CCNL interviene anche in merito alle regole per l'assegnazione degli incarichi di P.O., da conferirsi con atto scritto e motivato, sulla base della valutazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale potenzialmente destinatario.

L'art. 13 del citato CCNL Funzioni Locali stabilisce, in particolare, che:

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
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.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14. ...(omissis)
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

L'art.14 del citato CCNL dispone, altresì, che:

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. ...(omissis).
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

L'art. 15 prevede, infine, che:

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle 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 e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è 20 attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

Alla luce delle richiamate disposizioni, le Amministrazioni rientranti nell'ambito di applicazione del Ccnl Funzioni Locali, devono, pertanto, provvedere: a) alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, con la correlata modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal vigente CCNL; b) alla graduazione delle stesse, sulla base dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; c) alla regolamentazione delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; d) alla determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

Il citato CCNL del 21 maggio 2018, ha significativamente modificato il previgente sistema di relazioni sindacali, istituendo, in particolare, il c.d. "Confronto" (art. 5), quale "*modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare*".

Fra le materie oggetto di confronto, di cui al menzionato art. 5, sono riportate, al comma 3, lett. d) ed f), rispettivamente, *i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.*

Alla luce di tale previsione contrattuale, la bozza di Disciplina recante "*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*", elaborata anche con la partecipazione delle competenti strutture del Consiglio Regionale, è stata trasmessa alle OO.SS. per l'avvio del confronto previsto dal richiamato CCNL.

Nelle date dell'11 e del 14 febbraio c.a. si sono svolti, in prosecuzione dell'incontro di avvio del 28 dicembre 2018, gli incontri finalizzati al confronto di cui al richiamato art. 5 del CCNL 21.05.2018, tra la RSU, i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL e la delegazione di parte datoriale di cui fa parte, giusta Deliberazione di G.R. n. 986/2018, il Dirigente della Sezione Risorse Umane del Consiglio Regionale.

Nel corso dei suddetti incontri la parte sindacale ha espresso una serie di valutazioni in merito alla bozza di disciplina dei criteri per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa, e prodotto, altresì, appositi documenti scritti, allegati al verbale recante le risultanze del confronto medesimo.

Con Deliberazione n. 357 del 26.02.2019, la Giunta Regionale ha preso atto del documento recante "*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*", rimettendo l'adozione del medesimo documento al Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie, Strumentali, Personale e Organizzazione.

Con Deliberazione n. 214 del 14.03.2019, l'Ufficio di Presidenza, ha preso atto degli esiti del confronto, svoltosi ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.05.2018, in merito ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ed ai criteri per la graduazione delle posizioni organizzative da istituire presso l'amministrazione regionale, ai sensi degli artt. 13, 14 e 15 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, risultante dal relativo verbale e dalla documentazione in atti, comprensiva del testo della Disciplina recante "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".

Con il medesimo provvedimento l'Ufficio di Presidenza ha dato atto che, per i nuovi incarichi di Posizione Organizzativa, da istituire ai sensi delle richiamate norme della vigente contrattazione collettiva, resta confermato, in considerazione dell'autonomia del Consiglio Regionale di cui alla L.R. n. 6/2007, il *budget* complessivo per le posizioni organizzative già assegnato al Consiglio Regionale.

Contestualmente è stato formulato, all'indirizzo strutture amministrative competenti all'adozione dei corrispondenti atti di micro-organizzazione, visti i criteri generali che presiedono all'organizzazione delle strutture afferenti il Consiglio Regionale, come declinati all'art. 3 del richiamato Regolamento di organizzazione e tenuto conto delle norme di legge e regolamentari che presidiano l'organizzazione e il funzionamento del Comitato Regionale delle Comunicazioni, la direttiva generale intesa all'applicazione della Disciplina recante "*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*", per la parte relativa alla tipologia e graduazione degli incarichi e al corrispondente ammontare della retribuzione di posizione e di risultato, nonché per la parte relativa alle procedure di adozione degli avvisi, di conferimento e revoca degli incarichi, alle Posizioni di lavoro assimilate a quelle oggetto della medesima regolamentazione, istituite presso la struttura di supporto al Comitato Regionale per le Comunicazioni, a valere sulle risorse Agcom.

La citata Deliberazione n. 214/2019 ha disposto la modifica degli artt. 13 e 27 del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale della Puglia di cui alla Deliberazione n. 39/2016, ai fini dell'adeguamento delle suddette disposizioni alle previsioni della contrattazione collettiva *medio tempore* intervenute, rimettendo al Segretario Generale e al Dirigente della Sezione Risorse Umane l'adozione dei consequenziali atti rivolti: a) all'adozione della Disciplina recante "*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*"; b) alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative ed alla istituzione delle stesse; c) all'adozione dei relativi avvisi ed al conferimento degli incarichi, in fase di prima applicazione della nuova disciplina contrattuale.

Con il presente provvedimento si procede, pertanto, all'adozione della Disciplina recante "*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*", dando atto che, secondo la richiamata direttiva formulata dall'Ufficio di Presidenza, la medesima trova applicazione, per la parte relativa alla tipologia e graduazione degli incarichi e al corrispondente ammontare della retribuzione di posizione e di risultato, nonché per la parte relativa alle procedure di adozione degli avvisi, di conferimento e revoca degli incarichi,

alle Posizioni di lavoro assimilate a quelle oggetto della medesima regolamentazione, istituite presso la struttura di supporto al Comitato Regionale per le Comunicazioni, a valere sulle risorse Agcom".

Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto all'albo, salve le garanzie previste dalla legge 241/90 ss.mm.ii., in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 196/03, come novellato dalla normativa europea di cui al Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 101/2018 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari.

ADEMPIMENTI CONTABILI AI SENSI DELLA L.R. n.28/2001

La presente determinazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio del Consiglio regionale

DETERMINA

Per tutto quanto riportato in premessa e che qui si intende integralmente riportato:

- di adottare la Disciplina recante *"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"*, allegata alla presente determinazione e che della stessa costituisce parte integrante.

- Di dare atto che, secondo la direttiva formulata dall'Ufficio di Presidenza, la suddetta Disciplina trova applicazione, per la parte relativa alla tipologia e graduazione degli incarichi e al corrispondente ammontare della retribuzione di posizione e di risultato, nonché per la parte relativa alle procedure di adozione degli avvisi, di conferimento e revoca degli incarichi, alle Posizioni di lavoro assimilate a quelle oggetto della medesima regolamentazione, istituite presso la struttura di supporto al Comitato Regionale per le Comunicazioni, a valere sulle risorse Agcom.

- Di dare atto che, con successivi atti e provvedimenti si procederà, secondo le disposizioni di cui alla Disciplina adottata con il presente atto: a) alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative delle strutture afferenti il Consiglio Regionale ed alla istituzione delle stesse; b) all'adozione dei relativi avvisi ed al conferimento degli incarichi, in fase di prima applicazione della nuova disciplina contrattuale.

- Di notificare il presente provvedimento ai Dirigenti delle Sezioni del Consiglio Regionale.

- Di trasmettere il presente provvedimento all'Ufficio di Presidenza.

- Di notificare il presente provvedimento al Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie, strumentali, Personale e Organizzazione ed alla Sezione Personale e Organizzazione della Giunta Regionale.

- Di trasmette il presente atto, a cura della Sezione Risorse Umane, alle OO.SS. aziendali della Regione Puglia.

La presente determinazione, redatta in unico originale, è composta da 7 facciate e da 1 allegato composto da 15 fogli:

• Sarà conservata e custodita, per la raccolta, presso la Segreteria Generale;
•Sarà pubblicata sul sito *web* del Consiglio regionale, Sezione "Amministrazione Trasparente" – "Disposizioni Generali – Atti Generali".

Il Segretario Generale
Avv. Domenica Gattulli

La sottoscritta attesta che il procedimento istruttorio affidatole è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, statale e comunitaria e secondo le direttive dell'Ufficio di Presidenza e che il presente schema di provvedimento, dalla stessa predisposto, è conforme alle risultanze dell'istruttoria.

Il Dirigente della Sezione Risorse Umane
(Dott.ssa Angelica Brandi)

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 articolo 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. È 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, individuano 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 l'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 l'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 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.

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 art. 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%ed 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 all'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 proposta 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 dell'assunzione e ove l'incarico abbia durata compatibile con quella del contratto a tempo determinato in essere. Analogamente, la partecipazione dei dipendenti di altre amministrazioni in servizio presso la Regione in posizioni 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 PO 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 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 di incarico di PO anche al personale che cessa dal servizio entro 1 anno dalla data del conferimento dello stesso.

2. In caso di conferimento dell'incarico di PO a personale che cessi 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 della *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'articolo 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 e 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 e 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 inviate 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, co. 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 Regionale 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 un 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 e 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 Bacheca 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 PO 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 PO e AP già conferiti e ancora in atto, sono prorogati 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 presentata/e alle caratteristiche ed ai requisiti previsti per ciascun incarico. Nel caso di individuazione del medesimo dipendente da parte delle strutture della Giunta regionale, all'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
a) Responsabilità connessa all'incarico: amministrativa, patrimoniale e contabile in relazione all'autonomia ed alla complessità del ruolo ricoperto	
1. Responsabilità modesta;	Max punti 4
2. responsabilità media;	Max punti 7
3. responsabilità elevata.	Max punti 10
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)	
1. Autonomia moderata;	Max punti 10
2. Autonomia discreta;	Max punti 15
3. Autonomia elevata.	Max punti 20
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)	
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
d) Professionalità specifica correlata al ruolo e conoscenze necessarie per l'assolvimento delle funzioni (grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali)	
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
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)	
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
f) Entità e complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali gestite	
1. modesta;	Max punti 6
2. media;	Max punti 9
3. elevata.	Max punti 13
g) Rilevanza strategica della attività	
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^	15.000,00
61-80	2^	12.000,00
51-60	3^	9.000,00