



PROPOSTA

REGOLAMENTO PER L’AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI CUI ALL’ART. 100 DEL CCRL

Art. 1 – Oggetto

1. Il Regolamento disciplina criteri e procedure per individuazione, conferimento, valutazione e revoca degli incarichi di cui all’art. 100 del CCRL.
2. Si rinvia, per quanto non disciplinato dal presente regolamento, alle disposizioni del CCRL e della CCI vigente, nonché alle Deliberazioni di Giunta concernenti la materia, e in particolare alla DGR 4/24 del 10.2.2005 e alla DGR 34/33 del 20.7.2009 e relativi allegati.

Art. 2 – Finalità del Regolamento

1. La finalità del Regolamento è di disciplinare quanto previsto dall’art. 1 nell’applicazione dei principi di trasparenza, rotazione degli incarichi, efficienza, efficacia, economicità e misurabilità dei risultati, garantendo pari opportunità a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti il conseguimento di una condizione di benessere organizzativo che costituisce il prerequisito essenziale per una corretta condizione lavorativa.

Art. 3 – Le posizioni organizzative e i gruppi di lavoro

1. Nell’ambito delle risorse del “fondo di posizione” destinate all’organizzazione interna possono essere individuate differenti soluzioni organizzative indicate dalla legge regionale o dal contratto collettivo:
 - a) Costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al raggiungimento di obiettivi anche trasversali nell’ambito della direzione generale;
 - b) Istituzione di sotto articolazioni dei servizi (settori);
 - c) Individuazione di incarichi di alta professionalità, di studio e ricerca comportanti titolarità di posizione organizzativa;
 - d) Attribuzione di incarichi individuali non comportanti titolarità di posizione;

Gruppi di lavoro. L’istituzione di gruppi di lavoro costituisce uno strumento sempre più utilizzato nel sistema della pubblica amministrazione, per supportare, sul piano organizzativo, la realizzazione di obiettivi innovativi o di attività progettuali non rientranti nello standard ordinario di lavoro svolto negli uffici.

Settori. L’individuazione dei settori rappresenta una scelta organizzativa opportuna se riferita ad un complesso di attività/funzioni riconducibili ad un’area di competenza prevista nel decreto istitutivo del servizio di riferimento e deve essere collegata ai seguenti aspetti:

- a) operatività immediata della struttura (non è consentito istituire un settore senza garantirne l’immediato funzionamento);

- b) pluralità di procedimenti (le competenze non devono coincidere con un'unica linea di attività) e consistenza del relativo carico di lavoro;
- c) svolgimento di attività caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- d) presenza, nell'ambito della sotto articolazione, di un adeguato numero di unità di personale da coordinare secondo quanto stabilito dalla DGR 34/33 del 20.7.2009.

Incarichi di alta professionalità, studio e ricerca. L'incarico si configura come un supporto di tipo specialistico riconducibile a specifiche conoscenze possedute dal personale e acquisite attraverso titoli formali di livello universitario oppure consolidate e rilevanti esperienze lavorative con ruoli di elevata competenza professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum. Questa tipologia di incarico, pur essendo assimilabile alle posizioni organizzative per il rilievo che assume, in termini di responsabilità e di collocazione, rientra nella sfera di competenza del direttore generale ai sensi dell'art. 24 (lett. h) della LR 31/98.

Gli incarichi di alta professionalità vengono istituiti qualora non sussistano le condizioni per l'istituzione di un settore e l'attribuzione dell'incarico deve avvenire con provvedimento motivato del Direttore Generale che contenga l'esposizione analitica delle esigenze che si intendono soddisfare. Data la specificità dello strumento il ricorso ad esso dovrà essere limitato numericamente e non potrà essere riferito a competenze e/o specificità già possedute da funzionari in possesso dell'incarico di responsabili di settore, afferenti alla stessa struttura organizzativa.

Incarichi individuali. L'attribuzione dell'incarico non comportante titolarità di posizione organizzativa è da ricondurre a processi organizzativi più flessibili nel tempo, spesso collegati allo svolgimento di attività di tipo eccezionale, a un carico di lavoro straordinario sorto in capo a un procedimento dell'ufficio o dovuto a fatti contingenti o sopravvenute esigenze. Anche in questo caso l'attribuzione dell'incarico dovrà contenere l'esposizione analitica delle attività da svolgere e delle esigenze che si intendono soddisfare.

2. Il favore nell'utilizzo delle risorse del fondo di posizione deve andare ai gruppi di lavoro, necessariamente nei casi in cui non sia presente un numero di dipendenti tale da giustificare la costituzione o il mantenimento di un settore.

3. Le dipendenti e i dipendenti in part time o in lavoro agile hanno identiche chances di accesso agli incarichi rispetto alle altre e agli altri dipendenti.

Art. 4 – Funzionamento dei gruppi di lavoro

1. La costituzione dei gruppi di lavoro deve essere ricondotta agli obiettivi della direzione generale e del servizio di riferimento indicati nel programma operativo o a obiettivi sopraggiunti nel corso dell'anno. I gruppi di lavoro rispondono quindi ad esigenze di natura programmatoria o alla necessità di fronteggiare emergenze operative, e costituiscono una efficace soluzione organizzativa, obbligatoriamente nei casi in cui non sussistano le condizioni minime per l'istituzione dei settori.

2. Possono partecipare ai gruppi di lavoro tutte le lavoratrici ed i lavoratori, di ogni categoria, assunti a tempo indeterminato.

I gruppi di lavoro possono essere composti da dipendenti di un servizio o di più servizi.

3. Ogni gruppo di lavoro ha una coordinatrice/un coordinatore, che ha il compito di organizzare il lavoro del gruppo stesso e di redigere una relazione periodica sul lavoro effettuato e sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Art. 5 – Modalità di partecipazione ai gruppi di lavoro

1. Con propria determinazione il Direttore Generale istituisce formalmente ciascun gruppo di lavoro, nel quale vengono specificati l'oggetto, gli obiettivi, la composizione, l'ammontare

dell'indennità mensile attribuita al coordinatore e a ogni singola/o componente, la durata e la possibilità di proroga.

2. Ogniqualevolta sia necessario procedere alla istituzione di un gruppo di lavoro il Direttore Generale indice con propria determinazione un avviso pubblico.

3. Ai componenti del gruppo di lavoro già titolari di un incarico di coordinamento, di alta professionalità o incentivante non spetta alcuna indennità aggiuntiva.

4. Nel caso non pervenga alcun curriculum il Direttore Generale potrà provvedere comunque all'individuazione delle/dei componenti e del coordinatore.

Art. 6 – Modalità di individuazione dei responsabili di settore

1. Ogni qualvolta sia necessario procedere all'assegnazione degli incarichi di coordinamento il Direttore Generale indice con propria determinazione un avviso pubblico volto al conferimento della responsabilità di settore.

2. L'avviso di cui al comma 1 deve contenere gli elementi di cui all'allegato A, nonché il termine entro il quale le/i candidate/i devono presentare istanza.

3. L'incarico di responsabile di settore può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nella categoria D. Tutti i soggetti di cui sopra possono pertanto presentare la propria candidatura per l'assegnazione dell'incarico.

4. Con propria determinazione motivata il Direttore Generale attribuisce l'incarico alla/al candidata/o che ha ottenuto il punteggio più alto tra coloro che hanno presentato istanza; nel caso due o più candidate/i ottengano lo stesso punteggio si applica il principio di rotazione degli incarichi privilegiando la/il candidata/o alla/al quale non è stato mai attribuito l'incarico. Nella determinazione di nomina viene data notizia delle domande pervenute e del punteggio attribuito ad ogni candidata/o per ogni singola componente esaminata. Il punteggio attribuito deve essere sinteticamente argomentato. La determinazione deve inoltre riportare i seguenti elementi: declaratoria dell'incarico attribuito, durata dell'incarico, importo dell'indennità, periodicità con la quale devono essere predisposte le relazioni sull'attività svolta, obiettivi da raggiungere. Qualora l'importo dell'indennità di coordinamento non sia identico per tutti i settori, il provvedimento di nomina dovrà contenere adeguata motivazione di tale circostanza.

Art. 7 – Modalità di individuazione dell'alta professionalità

1. Ogni qualvolta sia necessario procedere all'assegnazione degli incarichi di alta professionalità il Direttore Generale con propria determinazione indice un avviso pubblico, volto al conferimento dell'incarico.

2. L'avviso di cui al comma 1 deve contenere gli elementi di cui all'allegato A.

3. L'incarico di alta professionalità può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nella categoria D. Tutti i soggetti di cui sopra possono pertanto presentare la propria candidatura per l'assegnazione dell'incarico.

4. Con propria determinazione motivata il Direttore Generale attribuisce l'incarico di alta professionalità alla/al candidato che ha ottenuto il punteggio più alto tra coloro che hanno presentato istanza; nel caso due o più candidati ottengano lo stesso punteggio si applica il principio di rotazione degli incarichi privilegiando il candidato al quale non è stato mai attribuito l'incarico. Nella determinazione di nomina viene data notizia delle domande pervenute e del punteggio attribuito ad ogni candidata/o per ogni singola componente esaminata. Il punteggio attribuito deve essere sinteticamente argomentato. La determinazione deve inoltre riportare i seguenti elementi: declaratoria dell'incarico attribuito, durata dell'incarico, importo dell'indennità, periodicità con la quale devono essere predisposte le relazioni sull'attività svolta, obiettivi da raggiungere. Qualora l'importo dell'indennità di coordinamento non sia identico per tutti i settori, il provvedimento di nomina dovrà contenere adeguata motivazione di tale circostanza.

Art. 8 – Requisiti richiesti e modalità di attribuzione degli incarichi individuali

1. L'incarico individuale può essere conferito, a seguito di valutazione effettuata sulla base dei criteri riportati nell'allegato A, al personale dipendente a tempo indeterminato e con idonea preparazione culturale, tecnica ed amministrativa, inquadrato nelle categorie B, C e D.
2. Ogni qualvolta sia necessario procedere all'assegnazione degli incarichi individuali il Direttore Generale con propria determinazione indice un avviso pubblico, volto al conferimento dell'incarico.
3. All'avviso possono partecipare tutte/i le/i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma 1.
4. Con propria determinazione motivata il Direttore Generale attribuisce l'incarico alla/al candidato che ha ottenuto il punteggio più alto tra coloro che hanno presentato istanza; nel caso due o più candidate/i ottengano lo stesso punteggio si applica il principio di rotazione degli incarichi privilegiando la/il candidata/o al quale non è stato mai attribuito l'incarico. Nella determinazione di nomina viene data notizia delle domande pervenute e del punteggio attribuito ad ogni candidata/o per ogni singola componente esaminata. Il punteggio attribuito deve essere sinteticamente argomentato. La determinazione deve inoltre riportare i seguenti elementi: declaratoria dell'incarico attribuito, durata dell'incarico, importo dell'indennità, periodicità con la quale devono essere predisposte le relazioni sull'attività svolta, obiettivi da raggiungere.

Art. 9 – Valutazione dei risultati

1. Le/I titolari di incarico, responsabilità di settore o alta professionalità e i coordinatori dei gruppi di lavoro redigono con una periodicità stabilita all'atto dell'assegnazione dell'incarico una relazione sull'attività svolta esui risultati raggiunti con riferimento alle attività proprie dell'incarico assegnato; per quanto riguarda i gruppi di lavoro ogni singola/o componente può, se ritiene, redigere una relazione sull'attività svolta.
La relazione è trasmessa al Dirigente al Direttore Generale nel caso di gruppi di lavoro che interessano più servizi, per la valutazione. La valutazione dei risultati conseguiti dai titolari di incarico e dai gruppi di lavoro è effettuata dal dirigente, o dal Direttore Generale.
2. Il Dirigente effettua la valutazione sull'attività svolta dalla/dal titolare di incarico, responsabilità di settore o alta professionalità titolare della posizione organizzativa e redige una relazione che invia al Direttore Generale.
3. La valutazione è comunicata alla/al titolare della posizione organizzativa. Questi ha diritto ad esseresentito e di presentare specifiche deduzioni sulla valutazione effettuata.
4. La valutazione dei risultati concorre alla valutazione annuale della/del dipendente

Art. 10 – Revoca dell'incarico

Durante il periodo di incarico il Dirigente, in seguito a intervenuti mutamenti organizzativi o in caso di valutazione negativa e/o di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte della/del dipendente con funzioni di posizione organizzativa, o di assenza o impedimento prolungato, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
In caso di revoca dell'incarico le relative competenze vengono avocate dal dirigente della struttura di riferimento.

Art. 11 – Verifica e monitoraggio

Tutti gli atti dirigenziali relativi alla individuazione dei gruppi di lavoro e delle posizioni organizzative, nonché gli atti di conferimento di incarico, sono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni coinvolte, e trasmessi, contestualmente alla loro adozione e ai sensi dell'art. 13 del CCRL, alla RSU e alle OO.SS.

Art. 12 – Principio di rotazione degli incarichi

1. L'Amministrazione, in coerenza con la disciplina in tema di anticorruzione e con quanto previsto dal Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, applica i criteri di rotazione nella nomina delle/dei titolari di cui all'art. 3, in considerazione del fatto che i relativi incarichi rappresentano un'opportunità di crescita individuale e un investimento per tutto l'Ente.

2. L'incarico di responsabile di settore, di alta professionalità e incarico incentivante ha una durata di dodici mesi e può essere motivatamente rinnovato; eventuali ulteriori rinnovi dell'incarico saranno possibili soltanto nel caso non esistano nella struttura altre/i dipendenti in grado di ricoprire l'incarico, circostanza di cui dovrà essere data ampia motivazione nel provvedimento di nomina.

Allegato A – Criteri per l’attribuzione delle responsabilità di settore e delle alte professionalità e per le modalità di partecipazione ai gruppi di lavoro

Responsabilità di settore

Criterio	Punteggio massimo	Punteggi o assegnato
Anni di esperienza professionale (ogni anno vale 1 punto, fino ad un massimo di 10. Ogni frazione superiore ai 6 mesi vale un punto)	10	
Capacità professionale ed esperienze lavorative maturate in relazione alla natura e alle caratteristiche dell’incarico per il quale si concorre risultanti dal curriculum (aver già ricoperto l’incarichi di coordinamento o di alta professionalità viene valutato fino a un massimo di 5 punti); (essere responsabili di procedimenti relativi alla natura e caratteristiche dell’incarico contribuisce al raggiungimento del punteggio)	20	
Titoli di studio e professionali-(lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca e altri titoli equivalenti, corsi professionali, abilitazioni o iscrizione ad albi professionali) solo se attinenti all’incarico da ricoprire	10	
Capacità di gestire il tempo di lavoro	20	
Capacità di organizzazione	20	
	Totale	

Alta professionalità

Criterio	Punteggio massimo	Punteggi o assegnato
Anni di esperienza professionale (ogni anno vale 1 punto, fino ad un massimo di 10. Ogni frazione superiore ai 6 mesi vale un punto)	10	
Capacità professionale ed esperienze lavorative maturate in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'incarico per il quale si concorre risultanti dal curriculum (aver già ricoperto incarichi di alta professionalità o di coordinamento viene valutato fino a un massimo di 5 punti); (essere responsabili di procedimenti relativi alla natura e caratteristiche dell'incarico contribuisce al raggiungimento del punteggio)	20	
Titoli di studio e professionali - (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca e altri titoli equivalenti, corsi professionali, abilitazioni o iscrizione ad albi professionali) solo se attinenti all'incarico da ricoprire	20	
Capacità di gestire il tempo di lavoro	15	
Capacità di organizzazione	15	
	Totale	

Gruppi di lavoro - Coordinatore

Criterio	Punteggio massimo	Punteggi o assegnato
Capacità professionale in relazione alla natura e caratteristiche del gruppo di lavoro ed al compito per il quale si concorre	30	
Capacità di gestire il tempo di lavoro	15	
Capacità di organizzazione	20	
Capacità di motivare e generare un clima organizzativo favorevole	15	
	Totale	

Gruppi di lavoro - Componenti

Criterio	Punteggio massimo	Punteggi o assegnato
Capacità professionale in relazione alla natura e caratteristiche del gruppo di lavoro ed al compito per il quale si concorre	30	
Capacità di gestire il tempo di lavoro	15	
Capacità di organizzazione	15	
	Totale	