

DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvata con deliberazione dell'A.U. n. ____ del _____

INDICE

Premessa	pag.	3
Disciplina contrattuale di riferimento	pag.	3
Art. 1 - Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità	pag.	5
Art. 2 - Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità: tipologie	pag.	5
Art. 3 - Criteri per la individuazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità. Istituzione	pag.	6
Art. 4 - Metodologia di graduazione delle PO	pag.	7
Art.5 - Requisiti di accesso all' Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità	pag.	7
Art. 6 - Modalità di accesso alla selezione e criteri per il conferimento degli incarichi	pag.	8
Art. 7 - Assegnazione degli obiettivi e valutazione dei risultati	pag.	9
Art. 8 - Sostituzione dei titolari di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità	pag.	9
Art. 9 - Rotazione Incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa	pag.	10
Art. 10 - Revoca degli incarichi	pag.	10
Art. 11 - Scadenza degli incarichi	pag.	10
Art. 12 - Competenza dell'Autorità regionale per la valutazione ed il merito - Organismo Indipendente di valutazione della performance	pag.	11
Art. 13 - Disposizioni finali	pag.	11
Allegato 1	pag.	12

Premessa

La presente disciplina è finalizzata a definire la metodologia di graduazione della complessità organizzativa, nonché la procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità.

L'istituzione delle posizioni organizzative deve tendere a far emergere i livelli di responsabilità intermedi ed in particolare:

- 1) Assegnare ai titolari delle stesse una piena responsabilità nella gestione delle problematiche operative della struttura/progetto;
- 2) Supportare l'azione del Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative ed operative dell'Unità di Direzione;
- 3) Favorire il coinvolgimento e lo sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori.

Ai titolari di posizione organizzativa, sono attribuiti specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Azienda. Sono di competenza dell'incaricato di posizione organizzativa le seguenti responsabilità, coerentemente alla tipologia di posizione organizzativa ricoperta: a) la responsabilità istruttoria e/o finale dei procedimenti amministrativi; b) l'adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza; c) la proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del dirigente. Potranno essere delegate dal dirigente, nel rispetto dell'ordinamento professionale, altre attività, tra le quali: a) partecipazione, in qualità di componente, alle commissioni di gara o concorso; b) partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali, anche in qualità di responsabile.

Il sistema per la valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità a cui è legato il riconoscimento della retribuzione di risultato costituisce oggetto di separata regolamentazione (vedi "Sistema di misurazione e valutazione della performance").

Disciplina contrattuale di riferimento

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

Le posizioni istituibili devono appartenere alla seguente triplice tipologia:

- a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

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

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

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

Le posizioni devono in tal senso essere preventivamente individuate dall'Amministrazione che stabilisce altresì la retribuzione connessa a ciascuna di esse: il contratto del 1999 prevede che la stessa sia compresa tra un minimo di L. 10.000.000 e un massimo di L. 25.000.000 annui lordi, valori che oggi devono naturalmente essere espressi in euro (5.164,57 - 12.911,42).

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.1

Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

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

Art. 2

Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità: tipologie

L'Area delle Alte Professionalità e delle Posizioni Organizzative costituisce, nel suo complesso, un insieme di posizioni di lavoro di particolare responsabilità e pertanto non è compatibile con rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 4 comma 2 CCNL 14/912000).

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

2.1) Alta Professionalità (A.P.)

Le A.P. rispondono alla necessità di assicurare all'Azienda competenze adeguate rispetto alla complessità dei processi di governo e quindi, *"per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente"* nonché *"per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master; dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi"* (CCNL 2002-2005 Art. 10, comma 2, lettera b).

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

2.2) Posizioni Organizzative (P.O.)

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

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

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

- un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- un'elevata interazione con le altre Unità di Direzione con attività aventi natura intersettoriale e/o d'interfaccia con organismi istituzionali esterni;
- il coordinamento e la gestione delle attività del gruppo di personale assegnato;

- la gestione di relazioni con enti terzi e con i cittadini;
- il presidio di processi con alta variabilità di contesto sociale e normativa;
- il rispetto di vincoli temporali e/o normativi obbligatori e particolarmente importanti;
- la collaborazione con il Dirigente, nella valutazione della qualità delle prestazioni del personale coordinato.

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

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

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

Art. 3

Criteri per la individuazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità. Istituzione

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

La determinazione del numero complessivo delle A.P. e delle P.O., la loro distribuzione presso le Unità di Direzione dell'Azienda e la loro articolazione e qualificazione all'interno di queste sono legati ai seguenti criteri generali:

- le A.P. sono individuate rispetto a problemi/ambiti complessi che richiedono competenze specialistiche distintive;
- le P.O. sono istituite in funzione della complessità organizzativa delle Unità di Direzione e delle competenze gestionali e specialistiche occorrenti;

Il numero complessivo e la distribuzione delle A.P. e delle P.O. sono definiti prioritariamente in funzione degli specifici ed esclusivi compiti istituzionali, tenendo conto della graduazione delle posizioni dirigenziali, in quanto rappresentazione della complessità delle funzioni e delle relative esigenze di declinazione.

Le A.P. e le P.O. sono classificate mediante l'impiego di parametri relativi a:

- complessità delle funzioni assegnate;
- complessità organizzativa della posizione;
- qualificazione delle competenze richieste.

Alle Unità di Direzione è attribuito un numero definito di A.P. e di P.O. fissato con apposita deliberazione dell'Amministratore Unico.

La proposta specifica di individuazione delle tipologie, dei contenuti delle A.P. e delle P.O. (individuazione, descrizione e graduazione) e della relativa allocazione nelle Unità di Direzione sarà predisposta, entro trenta giorni dalla emanazione della presente disciplina, dal Direttore dell'Azienda previa consultazione dei Dirigenti.

La proposta sarà corredata di relazione illustrativa sulle modalità di individuazione delle A.P. e delle P.O., in coerenza con i criteri individuati dalla presente Disciplina.

Art.4

Metodologia di graduazione delle PO

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

Complessità organizzativa

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

Competenza

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

Professionalità

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

La graduazione si struttura in 2 livelli, nell'ambito dei valori dell'indennità di posizione minima e massima previsti dall'art. 11 del CCNL del 31.03.1999, stabiliti con apposito atto organizzativo dell'Amministratore Unico, in relazione alle complessive risorse disponibili.

Art. 5

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

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

L'accesso alle A.P. e alle P.O. è riservato ai dipendenti del ruolo ordinario dell'ATER di Potenza in servizio presso gli uffici dell'Azienda ed in possesso comunque dei seguenti 3 requisiti:

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

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

amministrazione.

Art. 6

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

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

Al fine di razionalizzare ed ottimizzare i meccanismi selettivi, oltre che di consentire margini di autonomia, mobilità e rotazione degli incarichi, ogni avente diritto proporrà la propria autocandidatura indicando tre opzioni, specificandone l'ordine di preferenza.

L'autocandidatura, dovrà contenere:

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

Le autocandidature saranno presentate presso il protocollo dell'Azienda.

L'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" provvederà all'esame delle autocandidature pervenute esclusivamente al fine di accertare il possesso dei requisiti e le modalità di accesso.

Il Direttore ed i Dirigenti effettuano la valutazione delle istanze, integrando gli elementi di giudizio attraverso un colloquio con il candidato teso a verificare l'attitudine a ricoprire l'incarico per il quale si concorre.

Le proposte di attribuzione degli incarichi di A.P. e di P.O., di durata triennale, sono predisposte dal Direttore e dal Dirigente dell'Unità di Direzione per la quale sono state presentate le candidature a seguito della procedura di selezione effettuata, previa quantificazione dei punteggi eseguita sulla scorta dei criteri di cui all'allegato 1.

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

In mancanza di autocandidature o di presentazione di unica candidatura senza possibilità di comparazione, la Conferenza dei Dirigenti proporrà l'attribuzione degli incarichi nell'ambito di tutte le altre autocandidature presentate particolarmente attinenti - per titoli ed esperienza - agli incarichi da ricoprire.

Le proposte motivate di cui al comma 8 del presente articolo saranno trasmesse ai Dirigenti responsabili delle Unità di Direzione presso cui la PO/AP è incardinata che provvederà al formale conferimento degli incarichi.

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

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

In caso di vacanza sopravvenuta, di modifica sostanziale delle declaratorie e/o di istituzione di nuove posizioni, l'attribuzione dell'incarico viene effettuata secondo l'ordine delle graduatorie valide delle Unità di Direzione di riferimento. Laddove non ci fossero autocandidature disponibili si procederà con le medesime

modalità già descritte nel presente articolo.

In relazione all'evoluzione normativa potranno essere ridefinite e dettagliate le funzioni ed i compiti delle declaratorie delle posizioni già attribuite e si potrà procedere, su proposta del Direttore, sentiti i Dirigenti, alla riallocazione presso le strutture dell'Azienda in funzione delle modifiche intervenute, previa informazione all'Organismo Indipendente di Valutazione.

ART. 7

Assegnazione degli obiettivi e valutazione dei risultati

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

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

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

Art. 8

Sostituzione dei titolari di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità

Laddove non ci fossero autocandidature disponibili si procederà con le medesime modalità previste dall' art. 6 della presente disciplina In caso di prolungata assenza del titolare di AP. e di P.O. (quantificabile in un periodo non inferiore a 60 gg.) che non comporti la perdita della titolarità dell'incarico (ad es. malattia prolungata, astensione obbligatoria per maternità ecc.) ed in presenza di improcrastinabili esigenze organizzative il Direttore, sentito il Dirigente dell'Unità di Direzione, propone l'attribuzione delle funzioni della posizione stessa "ad interim" ad altro funzionario di categoria D utilmente collocato nella graduatoria e non titolare di altra posizione organizzativa.

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

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

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

Art. 9

Rotazione Incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa

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

Art. 10

Revoca degli Incarichi

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

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

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

Nei successivi trenta giorni dalla scadenza del predetto termine viene costituito un collegio composto dal Direttore e dai Dirigenti.

Il Direttore dovrà formulare la proposta di provvedimento definitivo di revoca dell'incarico della posizione organizzativa ovvero di archiviazione, valutate le osservazioni scritte e sentito il dipendente che ne abbia fatto richiesta. La proposta definitiva è trasmessa all'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" che provvede alla redazione dei relativi atti di revoca.

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

Art. 11

Scadenza degli incarichi

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

Alla scadenza dei tre anni dal conferimento degli incarichi di AP. e di P.O., gli stessi e le relative graduatorie possono essere prorogate, annualmente, sino alla conclusione della procedura di individuazione di nuove AP.

e di nuove P.O. e del relativo nuovo conferimento per un periodo complessivo comunque non superiore ai 5 anni secondo quanto previsto dall'art.9 del CCNL 31.3.1999.

Art. 12

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

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

Art. 13

Disposizioni finali

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

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

ALLEGATO 1

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA' E POSIZIONI ORGANIZZATIVE		PUNTEGGIO MASSIMO	
Anzianità di servizio di ruolo presso ente pubblico nella cat. C del CCNL Regioni ed Enti locali o equivalente	0,5 punti per anno** (max 7 punti)	Massimo 20 punti	
Anzianità di servizio di ruolo presso ente pubblico nella cat. D del CCNL Regioni ed Enti locali o equivalente	1,5 punti per anno**		
Anzianità di titolarità di Alta Professionalità	1 punto per anno***	Massimo 15 punti	
Anzianità di titolarità di Posizione Organizzativa			
Anzianità di attribuzione funzioni P.O. "ad interim" (non utilizzabile in fase di prima applicazione della disciplina poiché di nuova istituzione)	0,1 per ogni mese*** di svolgimento (attribuzione incarico ad interim con atto formale)		
Anzianità di incarico di specifica responsabilità (art.17 comma 2 lett.f CCNL 1.4.1999)	0,50 per anno**		
Diploma di istruzione secondaria di 2° grado	Valutabile un solo titolo		
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	Valutabile un solo titolo	10	
Laurea triennale	Valutabile un solo titolo	5	
Dottorato di ricerca	Valutabile un solo titolo	3	
Master universitario II livello o diploma specializzazione post laurea	Valutabile un solo titolo	2	
Abilitazione all'esercizio professionale	Valutabile un solo titolo	2	
Master universitario I livello	Valutabile un solo titolo	1	
Corso di perfezionamento universitario	Valutabile un solo titolo	1	
Corso di formazione della durata non inferiore a 80 ore con esame finale	0,50punti per corso per un max 1 punto	1	
Valutazione del Direttore e dei Dirigenti sui seguenti elementi: • curriculum vitae • <	Max 15 Max 30	45	
TOTALE		100	