

In data 13 agosto 2008 è entrata in vigore la legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 "*Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale*".

Tale legge demanda a provvedimenti organizzativi l'individuazione delle strutture organizzative e la definizione di criteri e modalità per l'attribuzione dei relativi incarichi dirigenziali.

In data 1° agosto 2008, con DGR n. 10-9336, è stato approvato il provvedimento organizzativo che disciplina le materie di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 5 della l.r. 23/08 sopracitata;

visto che, i commi 5, 6 e 7 dell'art. 8 del provvedimento organizzativo approvato con la predetta DGR n. 10-9336, rinviano ad apposito provvedimento deliberativo della Giunta regionale la definizione di procedure, criteri e modalità per il conferimento degli incarichi dirigenziali;

considerata la necessità di procedere, con il presente atto, alla determinazione dei criteri di cui sopra è detto;

preso atto dei requisiti necessari per l'attribuzione di dette funzioni e ritenuto, con riferimento ad essi, di determinare i criteri secondo l'esposizione contenuta nel documento - Allegato B- che costituisce parte integrante della presente deliberazione;

ritenuto necessario, ai fini della definizione delle procedure di affidamento degli incarichi in argomento, di approvare, quale parte essenziale del predetto Allegato B, lo schema B1 inerente il contenuto *tipo* di avviso pubblico di selezione ed i correlati moduli B1.1 e B1.2; lo schema B2 relativo al contratto *generale* di lavoro a tempo determinato per la funzione di direttore regionale e la scheda B3 relativa alla proposta di incarico dirigenziale;

ritenuto, inoltre, di precisare che gli schemi sopra citati costituiscono una base guida per le attività del settore Reclutamento, mobilità, gestione dell'organico, articolazione della competente direzione Risorse umane e patrimonio, che avrà cura di adeguarli, di volta in volta, a seconda del tipo di incarico da attribuire;

informata, ai sensi dell'art. 5, comma 2, della l.r. 23/08, la competente I Commissione consiliare;

tutto ciò premesso e considerato;

la Giunta regionale, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

d e l i b e r a

di approvare, quale allegato al provvedimento organizzativo approvato con DGR n. 10-9336 dell'1.8.08:

- i "*Criteri e modalità per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali della Giunta regionale*" - allegato B alla presente deliberazione -;

- gli schemi B1 e B2, i moduli B1.1 e B1.2 e la scheda B3 di cui in premessa è detto dando mandato al settore Reclutamento, mobilità, gestione dell'organico della competente direzione Risorse umane e patrimonio, di adeguarli a seconda del tipo di incarico da attribuire.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 14 del D.P.G.R. n. 8/R/2002.

Legge regionale 28 luglio 2008, n. 23

**CRITERI E MODALITA' PER IL
CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI
INCARICHI DIRIGENZIALI DELLA
GIUNTA REGIONALE**

Le disposizioni di seguito riportate integrano la normativa di cui agli artt. 15, 22, 24, 25 e 29 della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 e le previsioni di cui all'art. 8 del provvedimento organizzativo approvato con DGR n. 10-9336 del 1° agosto 2008, definendo i criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi di direttore regionale.

Requisiti generali:

- cittadinanza italiana
- diploma di laurea (vecchio ordinamento) ovvero laurea specialistica (nuovo ordinamento)
- iscrizione ad albi professionali, se previsto nonché delle specifiche qualità professionali richieste.

ed inoltre, per le persone esterne all'Amministrazione:

- età minima di 35 anni
- età massima di 60 anni

Cause ostative all'incarico:

non possono essere nominati direttori regionali:

- a) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, a pena detentiva non inferiore ad un anno per delitto non colposo ovvero a pena detentiva non inferiore a sei mesi per delitto non colposo commesso nella qualità di pubblico ufficiale con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione, salvo quanto disposto dal secondo comma dell'art. 166 del codice penale;
- b) coloro che sono sottoposti a procedimento penale per delitto per il quale è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza;
- c) coloro che sono stati sottoposti, anche con provvedimento non definitivo ad una misura di prevenzione, salvi gli effetti della riabilitazione prevista dall'art. 15 della L. 3.8.88, n. 327 (*Norme in materia di misure di prevenzione personali*) e dall'art. 14 della L. 19.3.90, n. 55 (*Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale*);
- d) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, per i delitti previsti dagli artt. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 ter e 320 del codice penale;
- e) coloro ai quali sia stata irrogata la pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro;
- f) coloro che sono sottoposti a misura di sicurezza detentiva o a libertà vigilata;
- g) i dipendenti regionali o degli enti strumentali e dipendenti dalla Regione, nonché i dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni del comparto o del comparto sanità licenziati e decaduti oppure cessati per dimissioni o collocati in quiescenza se non sono trascorsi almeno cinque anni dalle dimissioni o dal collocamento a riposo;
- h) le persone estranee all'Amministrazione che rivestono cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici o in sindacati o che hanno incarichi direttivi o rapporti continuativi

di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni; coloro che hanno rivestito le suddette cariche ed assunto i predetti incarichi nel biennio precedente la nomina [DPCM 18/10/94, n. 692 e smi; art. 72, lettera x) d.lgs 165/2001];

Elementi di valutazione:

- 1) i candidati dovranno disporre di un percorso di studi, formativo e professionale adeguato alla rilevanza e complessità dell'incarico, dal quale emergano elementi riferentesi a:
 - 1.a) capacità di analisi, valutazione e progettazione di sistemi organizzativi complessi e del relativo contesto;
 - 1.b) capacità di governo della molteplicità dei fattori dinamici che determinano i processi organizzativi;
 - 1.c) capacità di gestire un sistema articolato di funzioni e relazioni: cioè capacità di assumere le decisioni e le responsabilità conseguenti, di programmare azioni adeguandole al cambiamento e identificando le priorità degli interventi per l'attuazione degli obiettivi stabiliti dagli organi di governo;
 - 1.d) capacità di gestione coordinata di risorse umane, strumentali, finanziarie;
 - 1.e) capacità relazionali, all'interno ed all'esterno dell'organizzazione;
 - 1.f) capacità di negoziazione, comunicazione, interazione con le diverse componenti del sistema organizzativo;
 - 1.g) capacità di operare in modo integrato e collaborativo per accrescere l'efficienza del sistema organizzativo regionale, finalizzata anche al miglior soddisfacimento delle esigenze del cittadino.

- 2) i candidati dovranno essere in possesso di conoscenze, attitudini ed esperienze nella direzione delle funzioni organizzative, finanziarie e amministrative desumibili dalle attività svolte con riferimento a:
 - 2.a) azioni di razionalizzazione di strutture organizzative;
 - 2.b) orientamento al miglioramento dei servizi, alla gestione del cambiamento e delle innovazioni;
 - 2.c) realizzazione di economie e di azioni dirette a contenere i costi di gestione;
 - 2.d) riconoscimento della centralità delle risorse umane nel processo organizzativo e capacità di motivazione dei collaboratori.

PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Le funzioni di direttore regionale sono attribuite con provvedimento della Giunta, su proposta dell'Assessore competente in materia di risorse umane, su parere motivato del Presidente e degli Amministratori di riferimento.

La Direzione competente in materia di risorse umane pubblicizza, attraverso avviso di selezione, interno e/o esterno all'Amministrazione (*si veda l'allegato schema B1*), gli incarichi da attribuire indicando i requisiti richiesti dall'Amministratore proponente.

I dirigenti regionali presentano domanda, corredata da curriculum contenente tutte le indicazioni necessarie a dimostrare il possesso dei requisiti e delle caratteristiche richieste, così come indicate ai precedenti punti 1) e 2).

La Direzione competente in materia di risorse umane una volta acquisite le domande le valuta in termini di rispondenza ai requisiti di legge e generali e le segnala al competente Amministratore al quale spetta individuare la candidatura prescelta.

Ai fini di tale individuazione si precisa quanto segue.

L'enucleazione delle caratteristiche personali, professionali e manageriali di cui ai punti 1) e 2) hanno, necessariamente, nel presente atto, una valenza generale: esse rappresentano compiutamente gli aspetti paradigmatici "ideali" da tenere in considerazione ai fini della valutazione.

In fase di applicazione dei presenti criteri dovrà essere svolta una valutazione concreta, differenziata e di graduata pregnanza in riferimento alla maggiore rispondenza delle caratteristiche stesse alle peculiarità del posto per il quale dovrà intervenire la nomina e agli obiettivi da raggiungere.

E' inoltre indispensabile che vengano attentamente considerate e valutate quelle esperienze professionali che appaiono particolarmente coerenti con lo specifico ruolo da svolgere.

L'individuazione di tali esperienze professionali, cui riconnettere una specifica intrinseca significatività attitudinale, rientra nella discrezionalità del proponente in quanto postula, da parte sua, una previa rappresentazione, necessariamente soggettiva, della particolare connotazione che intende attribuire al ruolo da svolgere.

Il parere, di cui il proponente si assume la responsabilità per quanto riguarda la corretta applicazione dei criteri, dovrà essere adeguatamente motivato anche con riferimento alle scelte operate in applicazione delle sopraesposte precisazioni.

Detto parere deve essere inoltrato alla Direzione competente in materia di risorse umane che dispone la preventiva pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione del curriculum del prescelto e predispone l'atto per il conferimento dell'incarico.

Tale atto deve essere adeguatamente motivato ma non è vincolato da procedure di comparazione fra i soggetti candidati, poiché, in materia, l'esercizio del potere discrezionale dell'organo deliberante è soggetto esclusivamente ai criteri generali dallo stesso determinati con il presente provvedimento e all'obbligo di motivazione a questi riferito.

In caso di esito negativo dell'avviso di selezione dovuto a:

- mancanza di domande;
- impossibilità di prendere in considerazione le domande per difetto dei requisiti di legge, generali e/o professionali;
- per motivate esigenze organizzative legate alla funzionalità delle strutture dirigenziali, nel caso in cui i candidati già ricoprano altro incarico di Direttore regionale;

è in facoltà dell'Amministrazione procedere d'ufficio, nel rispetto dei criteri e motivando le ragioni della scelta.

Affidamento della funzione di direttore regionale ad esterni

Fermi restando i presenti criteri e procedure, trova applicazione l'art. 24 della l.r. 23/08

Il curriculum professionale, che costituisce fondamento al conferimento della funzione di direttore regionale è autocertificato dalla persona interessata alla nomina ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i. e deve contenere tutte le indicazioni necessarie a dimostrare l'attitudine, la competenza e l'esperienza professionale ed i risultati conseguiti nel corso della carriera.

Affidamento dell'incarico di Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale

Fermi restando i requisiti generali per gli incarichi apicali, trova applicazione l'art. 15 della l.r. 23/08. Pertanto, l'individuazione del Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta non è vincolata al requisito dell'età, non è soggetta a procedura di avviso di selezione né comporta la pubblicazione preventiva del curriculum del prescelto.

La Giunta regionale, con proprio atto deliberativo, procede alla formalizzazione del trattamento economico fondamentale ed accessorio corrispondente all'incarico.

In ogni caso il predetto incarico non può aver durata superiore al vigente limite di permanenza in servizio.

Affidamento di incarichi *ad interim*

Allo scopo di garantire la continuità delle funzioni dirigenziali, la Giunta regionale, in caso di strutture apicali prive della figura del direttore titolare, può conferire incarichi temporanei *ad interim* a direttori del proprio ruolo in possesso dei necessari requisiti professionali e che abbiano manifestato disponibilità all'incarico. La durata dei predetti incarichi non può essere superiore ad un anno, rinnovabile per eccezionali ragioni organizzative.

Affidamento della funzione di vicario della direzione

Le funzioni vicarie, nei casi di assenza o impedimento del direttore titolare, sono attribuite con provvedimento della Giunta regionale, su proposta congiunta del direttore interessato e dell'Amministratore competente per materia, ad altro direttore dello stesso ruolo o, in alternativa, ad un dirigente di settore interno alla direzione, in possesso di adeguata professionalità e caratteristiche personali, previo assenso dei soggetti individuati.

Qualora una direzione resti priva della figura del direttore per un periodo continuativo di tempo superiore a mesi sei, la Giunta regionale provvede alla copertura del posto ai sensi e con le modalità individuate nei presenti criteri.

Esclusivamente per i casi di contemporanea assenza di breve durata del direttore e del vicario, l'incarico di sostituzione viene conferito dal direttore interessato ad un dirigente regionale appartenente alla direzione.

Altre disposizioni

Per ragioni connesse al modificarsi dell'esercizio delle funzioni e degli obiettivi affidati ad una direzione regionale, è in facoltà dell'Amministrazione attribuire, in deroga alla procedura di avviso interno e/o esterno di selezione, il nuovo incarico apicale al direttore già in carica nella direzione interessata dalle predette modificazioni.

Ai sensi dell'art. 23, comma 4, della l.r. 23/08 qualora un dirigente rientri dal periodo di aspettativa di cui ha usufruito per assumere l'incarico di direttore regionale ovvero sia riassunto a tempo indeterminato si procede d'ufficio, tenuto conto delle caratteristiche professionali del direttore uscente in relazione alle esigenze di servizio, alla sua collocazione in posizione di staff, fatta salva la partecipazione a ricerche interne di professionalità per il conferimento di incarichi di altro tipo. Qualora l'incarico precedentemente ricoperto dal direttore uscente risulti vacante è facoltà dell'Amministrazione regionale riassegnarlo al dirigente in rientro.

In ogni caso, la nuova assegnazione o la riassegnazione del dirigente ad una struttura regionale, avviene su parere motivato a firme congiunte del Direttore e dell'Amministratore competenti.

REVOCA

Ferme restando le disposizioni contenute all'art. 25 della l.r. 23/08, all'art. 12 del provvedimento organizzativo di cui alla DGR n. 10-9336 dell'1.8.08, la revoca anticipata dell'incarico di direttore regionale rispetto al termine di scadenza può essere disposta a seguito del verificarsi di una delle situazioni individuate nei presenti criteri alla voce "*cause ostative all'incarico*" e nel contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di seguito riportate integrano la normativa di cui agli artt. 22, 24, 25 e 29 della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 e le previsioni di cui all'art. 8 del provvedimento organizzativo approvato con DGR n. 10-9336 del 1° agosto 2008, definendo i criteri e le modalità per l'attribuzione degli incarichi di responsabile di settore, di responsabile di struttura temporanea e di progetto e di posizioni individuali di staff .

Per il conferimento dei predetti incarichi si tiene conto:

1. dei curricula professionali in relazione alla natura ed alle caratteristiche delle funzioni connesse all'incarico;
2. delle attitudini e delle capacità professionali del dirigente;
3. dei risultati conseguiti in precedenza nello svolgimento di attività connesse agli incarichi da conferire.

1. Curricula professionali

Costituiscono elemento di valutazione deducibili dal curriculum o dagli atti d'ufficio:

- 1.1) il titolo di studio e/o le specializzazioni e abilitazioni possedute in relazione alla posizione da coprire;
- 1.2) la professionalità ed esperienza acquisita, rispetto agli incarichi da conferire e tenendo conto delle posizioni organizzative ricoperte in precedenza, in attività o ambiti di intervento riconducibili in modo specifico al posto da coprire o in attività affini;
- 1.3) la formazione manageriale.

Si precisa che è necessario vengano attentamente considerate e valutate quelle esperienze professionali che appaiono particolarmente coerenti con lo specifico ruolo da svolgere. La valutazione di tali esperienze professionali, cui riconnettere una specifica significatività, rientra nella discrezionalità del proponente in quanto postula, da parte sua, una previa rappresentazione, necessariamente soggettiva, della particolare connotazione che intende attribuire al ruolo da svolgere.

Il parere in ordine alla nomina dovrà essere adeguatamente motivato anche con riferimento alle sopra esposte precisazioni.

2. Attitudini e capacità professionali

Costituiscono elementi di valutazione le capacità/attitudini riconducibili ai seguenti indicatori:

- 2.1) capacità di analisi, sintesi, creatività e problem solving;
- 2.2) capacità di promozione e gestione delle innovazioni e di attuazione di miglioramenti organizzativi e procedurali;
- 2.3) possesso di capacità gestionali, cioè: di decisione; di organizzazione; di coinvolgimento, motivazione e crescita professionale delle risorse umane assegnate; di attenzione ai costi;
- 2.4) capacità di assumere responsabilità, in relazione agli obiettivi assegnati e capacità di collaborazione.

Gli indicatori sopraelencati hanno una valenza generale: essi rappresentano compiutamente gli aspetti paradigmatici "ideali" da tenere in considerazione ai fini della valutazione.

In fase di applicazione dei presenti criteri dovrà essere svolta una valutazione oggettiva con riferimento alla maggiore rispondenza delle caratteristiche possedute alle peculiarità della posizione da ricoprire ed agli obiettivi da raggiungere.

Il parere in ordine alla nomina dovrà essere adeguatamente motivato anche con riferimento alle sopra esposte precisazioni.

3. Risultati conseguiti in precedenza

In relazione allo svolgimento di attività connesse agli incarichi da conferire si deve tenere conto della valutazione periodica compiuta attraverso il sistema di valutazione vigente o attraverso la valutazione dettagliatamente espressa dal direttore di riferimento.

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti assumendo a base dell'azione amministrativa il principio della rotazione che, pur non prefigurando un generale obbligo di spostamento, deve consentire il miglior perseguimento dei fini istituzionali, secondo valutazioni ispirate ai principi della trasparenza e ragionevolezza, nonché favorire la crescita professionale dei dirigenti o consentire di attivare processi di cambiamento al fine di accentuare i processi di innovazione organizzativa.

PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di funzioni dirigenziali vengono attribuiti con provvedimento di Giunta, su proposta dell'Assessore competente in materia di risorse umane.

I suddetti provvedimenti sono adottati previo parere motivato dei rispettivi Direttori regionali, formulato d'intesa con gli Amministratori competenti per materia.

La competente direzione in materia di risorse umane -su indicazione della Direzione che intende coprire una posizione vacante- pubblicizza attraverso avviso di selezione interno e/o esterno all'Amministrazione (*modulato sulla base dell'allegato schema "tipo" B1*), l'esigenza indicando i requisiti professionali richiesti per l'incarico da attribuire.

I dirigenti regionali presentano domanda contenente tutte le indicazioni necessarie a dimostrare il possesso dei requisiti e delle caratteristiche richieste, così come specificate ai precedenti punti 1, 2 e 3.

La direzione competente in materia di risorse umane una volta acquisite le domande le valuta in termini di rispondenza ai requisiti di legge e di congruenza rispetto agli specifici requisiti riferiti all'incarico da coprire e le segnala alla competente Direzione per l'acquisizione del parere del Direttore.

Tale parere, deve essere motivato ed il Direttore se ne assume la responsabilità per quanto riguarda la corretta applicazione dei criteri.

Qualora il dirigente individuato sia assegnato ad un direzione diversa da quella del proponente, la direzione competente di materia di risorse umane acquisisce il nulla osta del Direttore di riferimento.

Si dà atto, infine, che l'affidamento dell'incarico non è vincolato da procedure di comparazione fra i soggetti candidati, poiché in materia, l'esercizio del potere discrezionale dell'organo deliberante è soggetto esclusivamente ai criteri generali determinati.

In caso di esito negativo dovuto a:

- mancanza di domande;
- impossibilità di prendere in considerazione le domande per difetto dei requisiti di legge;
- non rispondenza dei requisiti professionali posseduti dal candidato rispetto a quelli richiesti dall'avviso;
- motivate esigenze organizzative legate alla funzionalità delle strutture dirigenziali, nel caso in cui i candidati già ricoprano incarico di livello pari a quello per il quale è richiesta la copertura;

è facoltà dell'Amministrazione procedere d'ufficio, nel rispetto dei criteri e motivando le ragioni della scelta.

L'assegnazione o la riassegnazione dei dirigenti alle posizioni di staff, escluse quelle caratterizzate da prestazioni tecnico-professionali, non è soggetta alla procedura di avviso interno di selezione e può, altresì, essere disposta su istanza degli interessati.

E' facoltà dell'Amministrazione, applicando i presenti criteri, procedere al di fuori dell'avviso di selezione qualora, in relazione ai requisiti necessari, gli incarichi di funzioni dirigenziali possano essere affidati a dirigenti già in servizio nella Direzione.

E' altresì facoltà dell'Amministrazione conferire, al di fuori della procedura di avviso di selezione, incarichi dirigenziali diversi da quelli rivestiti prima della scadenza dell'incarico qualora sussistano motivate esigenze organizzative, sempre che vi sia l'assenso del dirigente e sussista parità di posizione funzionale fra quella rivestita e quella da attribuire.

Qualora un dirigente riprenda servizio presso la Regione Piemonte dopo un periodo di assenza (a seguito di comando, aspettativa, ecc.) che abbia comportato la revoca dell'incarico dirigenziale ricoperto, si procede d'ufficio, tenuto conto delle caratteristiche professionali del dirigente, alla sua collocazione in posizione di staff in relazione alle esigenze di servizio, fatta salva la partecipazione a ricerche interne di professionalità per il conferimento di incarichi di altro tipo. Qualora l'incarico precedentemente ricoperto dal dirigente risulti vacante è facoltà dell'Amministrazione regionale riassegnarlo al dirigente in rientro.

Anche per i casi sopraindicati si procede su parere motivato del Direttore competente, d'intesa con l'Amministratore di riferimento.

Affidamento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 24 della l.r. 23/08 a persone esterne all'amministrazione.

Fermi restando i presenti criteri e procedure, non possono assumere l'incarico di responsabile di settore, responsabile di struttura temporanea e di progetto le persone esterne all'amministrazione prive, oltre che dei requisiti di legge, dei requisiti generali individuati per i direttori regionali. Non possono assumere i predetti incarichi i soggetti rientranti nelle cause ostantive agli incarichi direttoriali, esclusa la disposizione contenuta alla lettera h).

I rapporti di lavoro sono regolati da contratto individuale di diritto privato (*modulato sulla base dell'allegato schema "tipo" B2*) a tempo pieno e con impegno esclusivo.

La direzione competente in materia di risorse umane dispone la preventiva pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione del curriculum del prescelto e predispone l'atto per il conferimento dell'incarico.

Affidamento di incarichi *ad interim*

Allo scopo di garantire la continuità delle funzioni dirigenziali, la Giunta regionale, in caso di strutture stabili prive della figura del responsabile, può conferire incarichi temporanei *ad interim* a dirigenti rivestenti analogo incarico a quello da ricoprire, in possesso dei necessari requisiti professionali e che abbiano manifestato disponibilità all'incarico.

La durata dei predetti incarichi non può essere superiore ad un anno, rinnovabile per eccezionali ragioni organizzative.

Procedura transitoria

In fase di prima attuazione della l.r. 23/08., ferma restando l'applicazione dei criteri definiti con il presente provvedimento, per i nuovi settori della Giunta regionale che, a seguito di riorganizzazione:

- ✓ abbiano esclusivamente subito modifiche alla denominazione e/o formali variazioni della declaratoria
- ✓ non siano stati interessati da sostanziale modificazione delle materie in precedenza ascritte alla corrispondente struttura precedentemente vigente

l'individuazione del responsabile può avvenire, su proposta del Direttore competente, adeguatamente motivata e formulata sulla base degli atti d'ufficio eventualmente integrati da appositi colloqui con i dirigenti (*secondo l'allegata scheda B3*) e, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, della l.r. 23/08, qualora:

- ✓ il destinatario del nuovo incarico sia il dirigente precedentemente preposto alla materia stessa;
- ✓ all'interno della direzione siano presenti dirigenti, con almeno un anno nella qualifica, in possesso di professionalità adeguata per la copertura dei posti di responsabile che si intendono coprire;
- ✓ l'incarico possa essere affidato a dirigenti, rivestenti analogo incarico presso altra direzione, sempre ché via sia l'assenso dell'interessato e del direttore di riferimento.

Diversamente o negli altri casi, si procede mediante avviso interno e/o esterno, previa indicazione da parte del direttore dei requisiti professionali (compreso il tipo di laurea) ed attitudinali da ricercare per l'incarico da attribuire.

Analogamente a quanto sopra, si procede nei confronti dei dirigenti con incarico di staff tenuto conto delle peculiarità di ogni posizione.

Qualora, espletate le procedure di cui sopra, risultino dirigenti responsabili di settore ex l.r. 51/97 che all'atto di avvio dell'operatività dei nuovi settori della Giunta regionale, non siano nominati responsabili di struttura, ferma restando la "clausola di salvaguardia" di cui all'art. 4 del CCNL 12.2.2002, si procede d'ufficio all'attribuzione nei confronti dei medesimi della posizione giuridico-organizzativa di "staff *intermedio ad esaurimento*" con assegnazione, sulla base delle esigenze di servizio tenuto conto della professionalità di cui sono portatori, anche presso strutture diverse da quelle di precedente appartenenza.

In ogni caso, la durata degli incarichi dirigenziali, non può eccedere l'attuale limite di permanenza in servizio né la data specificata dal dirigente in sede di adesione al bando per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, fatta salva la possibilità di revoca dell'adesione stessa.

CONTENUTO TIPO DI AVVISO PUBBLICO DI SELEZIONE

Il Direttore della Direzione regionale "Risorse umane e patrimonio" della Giunta regionale

rende noto

che è indetto, ai sensi dell'art. della l.r. 28 luglio 2008 n. 23 e del relativo provvedimento n. del, avviso pubblico di selezione per il conferimento dell'incarico di direttore della, con sede di lavoro in

L'incarico è conferito a tempo pieno e con impegno esclusivo. Il relativo rapporto di lavoro è regolato da contratto di diritto privato a tempo determinato con effetto dalla data di sottoscrizione dello stesso per la durata di anni. In ogni caso, la durata del predetto incarico -rinnovabile e revocabile in qualunque momento- non può superare il vigente limite di permanenza in servizio. (*)

Il trattamento economico fondamentale è di €, annui lordi, ed è integrato dal trattamento economico accessorio fino ad un massimo di € oltre gli oneri a carico dell'amministrazione.

() Ai sensi dell'art. 6, della l.r. 63/77 e dell'art. 16 del D.lgs 503/92, il vigente limite di permanenza in servizio è stabilito al primo giorno del mese successivo alla data di compimento del sessantacinquesimo anno di età.*

Possono presentare la propria candidatura coloro che sono in possesso dei seguenti requisiti generali:

- età minima di 35 anni e massima di 60 anni;
- cittadinanza italiana;
- particolare e comprovata qualificazione professionale, svolta in organismi ed enti pubblici o privati, anche internazionali, in aziende pubbliche o private con esperienza acquisita e documentata, per almeno un quinquennio, in qualifiche dirigenziali ovvero in esperienze professionali di rilevanza assimilabile;
- laurea specialistica in (nuovo ordinamento) ovvero diploma di laurea in (vecchio ordinamento);

nonché degli ulteriori requisiti, indicati nell'allegato modulo B1.1, corredato dalle competenze della struttura.

Detti requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dei termini di presentazione delle domande ed all'atto della nomina.

Non sono ammessi alla selezione:

- a) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, a pena detentiva non inferiore ad un anno per delitto non colposo ovvero a pena detentiva non inferiore a sei mesi per delitto non colposo commesso nella qualità di pubblico ufficiale con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione, salvo quanto disposto dal secondo comma dell'art. 166 del codice penale;
- b) coloro che sono sottoposti a procedimento penale per delitto per il quale è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza;
- c) coloro che sono stati sottoposti, anche con provvedimento non definitivo ad una misura di prevenzione, salvi gli effetti della riabilitazione prevista dall'art. 15 della L. 3.8.88, n. 327 (*Norme in materia di misure di prevenzione personali*) e dall'art. 14 della L. 19.3.90, n. 55 (*Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale*);
- d) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, per i delitti previsti dagli artt. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 ter e 320 del codice penale;
- e) coloro ai quali sia stata irrogata la pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro;
- f) coloro che sono sottoposti a misura di sicurezza detentiva o a libertà vigilata;
- g) i dipendenti regionali o degli enti strumentali e dipendenti dalla Regione, nonché i dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni del comparto o del comparto sanità licenziati e decaduti oppure cessati per dimissioni o collocati in quiescenza se non sono trascorsi almeno cinque anni dalle dimissioni o dal collocamento a riposo;

- h) le persone estranee all'Amministrazione che rivestono cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici o in sindacati o che hanno incarichi direttivi o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni; coloro che hanno rivestito le suddette cariche ed assunto i predetti incarichi nel biennio precedente la data di scadenza del presente avviso [DPCM 18/10/94, n. 692 e smi; art. 72, lettera x) d.lgs 165/2001];

La domanda di partecipazione alla selezione, redatta in carta semplice firmata e compilata utilizzando esclusivamente l'allegato modulo B1.2, deve essere inoltrata a mezzo raccomandata AR alla Regione Piemonte, Direzione Risorse Umane e patrimonio - Settore Reclutamento, mobilità e gestione dell'organico, Nomine dirigenziali, Via Viotti, 8 - 10121 TORINO entro il termine perentorio di

Alla domanda devono essere allegati, a pena di esclusione, fotocopia non autenticata di un documento di identità in corso di validità; dettagliato curriculum professionale -datato e sottoscritto- che contenga tutte le indicazioni necessarie a dimostrare il possesso dei requisiti richiesti, in termini di titolo di studio, competenza, esperienza in incarichi dirigenziali e capacità.

Inoltre, la richiesta esperienza quinquennale in incarichi dirigenziali deve essere, a pena di esclusione, circostanziata mediante l'indicazione, per ogni datore di lavoro, pubblico o privato:

- della denominazione e della sede degli enti o imprese presso i quali è stata maturata;
- della tipologia del rapporto contrattuale intercorrente tra gli enti o imprese e il candidato;
- delle mansioni svolte e del livello di inquadramento con l'indicazione del CCNL di riferimento;
- della data di inizio (giorno/mese/anno) e di quella di termine (giorno/mese/anno) delle prestazioni.

In nessun caso sono prese in considerazione le candidature:

- spedite oltre la data suindicata (fa fede il timbro dell'Ufficio Postale accettante);
- prive della domanda di partecipazione all'avviso di selezione;
- prive di dettagliato curriculum professionale;
- prive della sottoscrizione della domanda e/o del curriculum (la firma non deve essere autenticata);
- prive della fotocopia di un documento di identità in corso di validità;
- inviate via fax o con altri mezzi di trasmissione oltre a quello previsto dal presente avviso

L'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti, è disposta in itinere con atto motivato del direttore alle Risorse umane e patrimonio che ha carattere definitivo.

Ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e della determinazione dirigenziale n. 59 del 20 febbraio 2001, l'Amministrazione ha facoltà di accertare, d'ufficio, in fase istruttoria delle candidature la veridicità delle dichiarazioni rese. Le dichiarazioni rese dal candidato prescelto per la nomina saranno tutte sottoposte ad accertamento. Ai sensi degli artt. 75 e 76 del citato D.P.R. 445/2000 qualora in esito a detti controlli sia accertata la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il dichiarante decade dagli eventuali benefici conseguenti i provvedimenti adottati sulla base delle dichiarazioni non veritiere, ferme restando le sanzioni penali previste dal Codice penale e dalla normativa vigente in materia.

Ai sensi della legge n. 125/91 l'Amministrazione garantisce pari opportunità tra uomo e donna.

Ai sensi della legge 196/2003 si ricorda ai candidati che l'invio della domanda e del curriculum autorizza il trattamento dei dati

I criteri di selezione sono quelli approvati dalla Giunta Regionale con provvedimento n. del, pubblicato sul BURP n. del, "Allegato B" e integralmente riportati nella sezione "Risorse umane" del sito Internet della www.regione.piemonte.it

L'amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del candidato né per eventuali disguidi postali in ogni modo imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

La competente Direzione Risorse umane e patrimonio, darà comunicazione degli esiti del procedimento entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione dell'avvenuta individuazione della candidatura prescelta da parte del competente Amministratore. La Direzione medesima disporrà la preventiva pubblicazione sul BURP del curriculum del prescelto e predisporrà l'atto deliberativo per il conferimento dell'incarico.

Il presente avviso costituisce avvio del procedimento di nomina.

Il Direttore regionale

**Avviso per il conferimento dell'incarico di direttore
della**

Requisiti richiesti (contenuto guida)

Titolo di studio:

diploma di laurea (vecchio ordinamento) ovvero laurea specialistica (nuovo ordinamento) in/
ad indirizzo

Tipo di professionalità necessaria:

- pluriennale esperienza
- elevata conoscenza
-
- conoscenza delle istituzioni, degli organi e delle strutture della P.A.
- consolidata esperienza dirigenziale nel settore pubblico e/o nel settore privato

Attitudini e capacità che il ruolo da svolgere richiede:

- predisposizione alla
- capacità relazionali.....
- capacità di
- attitudine
- capacità di ottimizzare e valorizzare le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate

Declaratorie della direzione:

.....

(Modulo B1.2)

Alla Regione Piemonte
Direzione Risorse umane e patrimonio
Settore Reclutamento
Nomine dirigenziali
Via Viotti, 8
10121 TORINO

RACCOMANDATA A.R.

oggetto: avviso di selezione per il conferimento di incarico apicale di cui al BURP n. del

La/Il sottoscritto/a presenta la propria candidatura per il conferimento dell'incarico di direttore della

A tale fine, dichiara ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445:

- ✓ di essere nato/nata a Il
- ✓ di essere residente in, Via....., cap.....
- ✓ di essere in possesso della cittadinanza italiana
- ✓ di appartenere alla qualifica dirigenziale dal ovvero di aver maturato esperienze professionali di rilevanza assimilabile dal
- ✓ di aver conseguito la laurea in e l'abilitazione all'esercizio della professione (**SE RICHIESTO**)
- ✓ di non trovarsi in alcuna delle condizioni comportanti incompatibilità riportate integralmente nell'avviso di selezione
- ✓ di essere consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 nel caso di dichiarazioni non veritiere e falsità in atti con riferimento a quanto sopra dichiarato.

Unisce alla presente:

- ✓ fotocopia non autenticata di un documento di identità in corso di validità
- ✓ curriculum professionale, debitamente sottoscritto, contenente tutte le indicazioni necessarie a comprovare il possesso dei requisiti richiesti in termini di titolo di studio, competenza, esperienza in incarichi dirigenziali e capacità
- ✓ n. allegati (**SE PREVISTI**)

Il recapito al quale devono essere inviate eventuali comunicazioni è (**SE DIVERSO DALLA RESIDENZA**)

Firma

Data

Schema generale di
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
DIRETTORE REGIONALE

Premesso:

- che la Giunta Regionale ha provveduto, con deliberazione n. del, alla nomina del
..... quale titolare della direzione “.....”
- vista la DGR n. del avente ad oggetto “*Criteria e modalità per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali della Giunta regionale*” e la DGR n. del “*Sistema di valutazione dei direttori regionali*”
- vista la l.r. 28 luglio 2008, n. 23
- vista la DGR n. 10-9336 del 1° agosto 2008 avente ad oggetto “*Approvazione del provvedimento organizzativo che disciplina le materie di cui alle lettere a), b) c) e d) del comma 1 dell’art. 5 della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 –Disciplina dell’organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale-*”
- visto il d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.

tutto ciò premesso

- tra la Regione Piemonte, (Codice fiscale n. 80087670016) rappresentata da-----
domiciliato/a ai fini del presente atto presso la sede regionale di -----in Torino
- e il/la sig./a (CF) nato/a ad () il residente in
.....,

Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1

La Regione Piemonte assume a tempo determinato, ai sensi dell’art. della l.r. n. 23/08, alle proprie dipendenze, con contratto di lavoro di diritto privato il/la e gli/le conferisce l’incarico di titolare della direzione DB... “.....”.

La Regione si riserva, di attuare, per esigenze organizzative, forme di mobilità nell’ambito delle diverse direzioni regionali o strutture speciali.

Il presente contratto ha durata di anni a decorrere dalla data di sottoscrizione ed è rinnovabile.

Il rapporto di lavoro, alla scadenza del contratto, cessa automaticamente, senza obbligo di preavviso.

Art. 2

La sede di lavoro è a -----.

Il direttore si impegna ad esercitare le funzioni stabilite dall’art. 7, lettera a) del provvedimento organizzativo di cui alla DGR n. 10-9336 dell’1.8.08 nonché ogni altra funzione a queste connessa, disciplinata dalla l.r. 23/08, da altre norme di legge, di regolamento e da atti regionali di programmazione ed indirizzo.

Nell’esercizio delle proprie funzioni è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell’azione amministrativa nonché alla corretta ed economica gestione delle risorse attribuite.

E’ tenuto altresì, nel rispetto delle norme di cui alla l.r. 7/2005 e alla L. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, alla riservatezza e non può dare informazioni o comunicazioni relative a provvedimenti, atti fatti e notizie di qualsiasi natura di cui sia venuto a conoscenza a causa del suo ufficio, quando da ciò possa derivare un danno per la Regione ovvero un ingiusto vantaggio o danno a terzi.

Art. 3

Il direttore si impegna a svolgere le funzioni di cui al precedente Art. 2 a tempo pieno e con impegno esclusivo. In particolare deve eseguire, con assiduità e personalmente, l'incarico ricevuto. Trovano applicazione, per tutta la durata dell'incarico, le disposizioni in materia di responsabilità e di incompatibilità (l.r. 23.1.89, n. 10), previste per i dirigenti regionali. E' preclusa in ogni caso la possibilità di una concomitante assunzione di uffici, cariche, obbligazioni di fare che comportino un impegno lavorativo ricorrente, continuativo o comunque tale da pregiudicare l'attività che con il presente contratto si affida. Tale divieto non si applica esclusivamente per quanto riguarda l'affidamento di incarichi da parte della Regione Piemonte"

Art. 4

Le parti convengono che il presente contratto si intende risolto qualora risulti accertata la violazione degli obblighi previsti dai precedenti Artt. 2 e 3.

Art. 5

La retribuzione è costituita dal trattamento economico fondamentale di € -----, annui lordi e dal trattamento economico accessorio fino ad un massimo di € -----, oltre agli oneri a carico dell'Amministrazione. Il trattamento economico fondamentale viene corrisposto in 13 mensilità posticipate. Il trattamento economico accessorio viene corrisposto secondo i criteri individuati nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei direttori regionali e con modalità che prevedono la corresponsione dell'intera somma, o di quote-parti di questa in relazione al numero ed al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In caso di missioni e trasferte è dovuto un trattamento pari a quello previsto per i dirigenti generali dello Stato. E' riconosciuto il diritto ad usufruire del servizio mensa secondo le modalità previste per i dirigenti regionali. Sono estese le coperture assicurative garantite ai dirigenti regionali connesse e conseguenti all'esercizio delle funzioni assegnate.

Art. 6

Il direttore viene iscritto, per il trattamento di previdenza, assistenza e quiescenza ai relativi istituti previsti per i dirigenti regionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia. Alla risoluzione del rapporto, spetta un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 335/95.

Art. 7

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il direttore assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Art. 8

Il direttore ha il diritto di usufruire annualmente di un periodo di ferie, nell'ammontare e secondo le modalità previste per i dirigenti regionali. Spettano altresì le ulteriori giornate di riposo riconosciute a diverso titolo (festività soppresse, festa del Santo patrono) ai dipendenti regionali. Nel calcolo delle ferie sono escluse le domeniche, i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge, nonché i giorni comunque non considerati lavorativi. Qualora, per esigenze di servizio, non fosse possibile la completa fruizione delle ferie, compete, al termine del rapporto di lavoro, un compenso commisurato al trattamento economico spettante per ogni giorno non fruito.

Art. 9

Il direttore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi.

Ai fini della maturazione del predetto periodo l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei due anni precedenti.

In casi particolarmente gravi, a seguito di richiesta documentata e motivata, possono essere concessi ulteriori tre mesi di assenza dal servizio, senza retribuzione.

Il trattamento economico spettante al direttore che si assenti per malattia è il seguente:

- a) trattamento economico fondamentale per i primi sei mesi di assenza;
- b) 90% del trattamento economico fondamentale per i successivi due mesi;
- c) 50% del trattamento economico fondamentale per l'ulteriore mese del periodo di conservazione del posto.

I periodi di assenza per malattia, esclusi quelli concessi senza retribuzione, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Nel caso di malattia o di infortunio dipendente da causa di servizio la Regione conserva l'incarico corrispondendo il trattamento economico fondamentale fino ad accertata guarigione o fino a quando sia stata accertata una invalidità permanente, totale o parziale, tale da non far riprendere le normali attribuzioni.

In ogni caso, il periodo di conservazione dell'incarico e di corresponsione del relativo trattamento economico fondamentale, non potrà superare la data di scadenza del contratto.

E' applicabile la normativa del decreto 151/2001 sulla tutela della maternità e paternità.

Art. 10

Il contratto è risolto nei seguenti casi:

- per ragioni connesse all'assetto complessivo dell'Ente -quali processi di riorganizzazione, nuove attribuzioni, delega di funzioni- che comportino la soppressione della direzione. (ESTERNI: In tale caso l'Amministrazione corrisponde, oltre al trattamento di fine rapporto, una indennità pari all'importo del trattamento economico fondamentale spettante per tre mesi di servizio).
- a seguito del verificarsi di fatti comprovati, anche relativi al comportamento professionale del direttore di gravità tale da determinare il venir meno delle condizioni in base alle quali è stato adottato il provvedimento di attribuzione dell'incarico ovvero situazioni di motivata incompatibilità ambientale
- quando sia sopravvenuto o, pur preesistente, sia stato successivamente accertato uno degli impedimenti alla nomina
- negli altri casi previsti da leggi statali, da leggi e regolamenti regionali.

La risoluzione anticipata può essere disposta infine a seguito di richiesta da parte del direttore, previa valutazione delle motivazioni addotte e tenuto conto delle esigenze di servizio.

In caso di decesso del direttore, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto una indennità equivalente all'importo del trattamento economico fondamentale spettante per un anno di servizio, secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

Art. 11

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle norme del Codice Civile e, in via residuale, per quanto non altrimenti disciplinato, alla norme che regolano il rapporto di lavoro dei dirigenti della Regione Piemonte.

Art. 12

Il presente contratto è esente da bollo.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino il
per la Regione Piemonte

.....
.....
Ai sensi dell'art. 1341, secondo comma del Codice Civile, il/la sottoscritto/a dichiara di approvare espressamente le clausole di cui agli artt. 2, 3, 4, 9 e 10 del presente contratto.
.....

PROPOSTA DI AFFIDAMENTO DI INCARICO DIRIGENZIALE

CARATTERISTICHE DEL POSTO DA COPRIRE

Direzione regionale.....

Proposta incarico di responsabile del settore/del .../di.....:

.....

[*nonché di vicario della direzione (solo se individuato tra i responsabili di settore – cfr. art. 29, 1° comma, l.r. 23/08)*]

Tipo di professionalità necessaria

.....

.....

.....

Attitudini, capacità ed esperienza che il ruolo da svolgere richiede:

.....

.....

.....

PROFILO DEL DIRIGENTE PROPOSTO

Nominativo.....

laurea

.....

Formazione manageriale:

(es: "*si veda elenco allegato*" o, soprattutto per i neo dirigenti, si riporti quella riferita al ruolo)

.....

- ✓ Esperienza professionale acquisita in ambiti di intervento riconducibili in modo specifico al posto da coprire o in attività affini rispetto all'incarico da conferire:

.....

.....

- ✓ Posizioni organizzative ricoperte in precedenza:

.....

.....

- ✓ Valutazioni conseguite nell'ultimo quinquennio:

.....

.....

Solo per i neo dirigenti:

✓ **Attitudini e capacità professionali:**

– capacità di analisi, sintesi, creatività e problem solving

.....
.....

– capacità di promozione e gestione delle innovazioni e di attuazione di miglioramenti organizzativi e procedurali

.....
.....

– possesso di capacità gestionali, cioè: di decisione; di organizzazione; di coinvolgimento, motivazione e crescita professionale delle risorse umane assegnate; di attenzione ai costi;

.....
.....

– capacità di assumere responsabilità, in relazione agli obiettivi assegnati e capacità di collaborazione

.....
.....
.....

– altre (*specificare*)

.....
.....
.....
.....
.....

Eventuali osservazioni ed elementi integrativi:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

La presente proposta è formulata sulla base e nel rispetto dei "Criteri" definiti dalla Giunta regionale con provvedimento n., del

Il Direttore proponente

.....

Torino, li