



**Disciplina degli incarichi di Posizione Organizzativa (P.O.) e di Alta professionalità (A.P.), in applicazione degli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21.05.2018**

**PREMESSE**

A seguito della entrata in vigore del CCNL personale del comparto funzioni locali – triennio 2016/2018 del 21/5/2018 che all'art.5 prevede l'attività di confronto tra le parti in materia di:

- Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità
- Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative/alta professionalità, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità

Conformemente alle previsioni degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 risulta necessario procedere all'adozione delle nuove procedure e dei criteri generali come previsto dall'art. 14 del citato CCNL.

Gli incarichi di P.O. e A.P. attualmente in essere andranno tutti a scadenza in data 31/01/2022 (compresi quelli conferiti successivamente alla data del 01/02/2019), in conseguenza degli effetti riorganizzativi connessi al nuovo assetto delle strutture organizzative regionali. Ciò implica il necessario completamento del processo di adozione dei nuovi criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa/Alta professionalità e la loro graduazione - materie oggetto dell'attuale confronto con le OO.SS. - e la definizione del processo di successiva riassegnazione delle Posizioni Organizzative/Alte professionalità.

Al riguardo, è confermata l'intenzione della Giunta Regionale di procedere alla definizione del nuovo assetto degli incarichi di PO/AP con decorrenza 1° febbraio 2022.

La metodologia per arrivare a ridisegnare l'area delle Posizioni Organizzative/Alte professionalità, per quanto compete alla presente disciplina, è stata il più possibile improntata alla conferma dei criteri già adottati, previo positivo confronto tra le parti, in occasione della prima applicazione del CCNL 2016/2018 e caratterizzati dalla oggettività e alla facilità di implementazione, basandosi anche sull'esperienza applicativa della precedente metodologia e apportando unicamente minimali correzioni e gli aggiornamenti conseguenti all'esperienza maturata in questo triennio, alle applicazioni dell'istituto presso altre realtà pubbliche e alla probabile evoluzione con il futuro CCNL del comparto.

I principali obiettivi di riprogettazione sono:

- Adeguamento alla luce della nuova organizzazione conseguente all'avvio dell'XI legislatura regionale;
- Razionalizzazione delle attuali P.O. (sia nominali che effettive)
- Innovazione intesa come rifocalizzazione delle posizioni sulle priorità strategiche dell'Amministrazione
- Valorizzazione del capitale umano, in particolare della categoria D ad alto potenziale.

**1) CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE / ALTE PROFESSIONALITÀ**

I criteri proposti per la pesatura delle Posizioni Organizzative/Alte professionalità sono i seguenti:

- **Dimensione delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione e da gestire**
- **Dimensione e volume dei carichi di lavoro da sostenere e complessità dei processi lavorativi\***
- **Dimensione e rilevanza istituzionale dei referenti e destinatari interni ed esterni dell'attività della PO/AP**



7f2582fd



- **Professionalità richiesta**

Un provvedimento della Giunta Regionale, adottato in applicazione dell'art.20 della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54, stabilirà il numero, la denominazione e il peso delle posizioni per ciascuna Area/Struttura apicale, sulla base delle proposte pervenute e verificate in termini di budget.

Le Posizioni che i Direttori d'Area di riferimento (e gli altri Direttori della Strutture apicali regionali) avranno stabilito di istituire, sentiti anche i dirigenti afferenti alla propria Area/Struttura apicale, saranno bandite contestualmente, con facoltà di partecipazione di tutti i dipendenti regionali aventi i requisiti richiesti a tutte le posizioni istituite (fermo restando il limite massimo di 4 candidature per ciascun dipendente).

2) **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI**

Una volta disegnato il quadro organizzativo delle P.O. e A.P., si tratta di fornire ai responsabili di Area, i quali dovranno confrontarsi con i relativi Direttori di Direzione, un paniere di criteri per l'attribuzione degli incarichi ai funzionari:

Criteri di valutazione Skill vengono confermati rispetto a quelli applicati in tutte le procedure di assegnazione di incarichi pubblicate negli ultimi tre anni, salvo alcuni marginali adeguamenti ritenuti necessari per una migliore definizione dei giudizi:

CRITERI VALUTAZIONE CANDIDATI					
Requisiti culturali: titolo di studio *					
Abilitazione professionale post laurea / dottorato <u>attinente</u> al posto: punti 5	Laurea Magistrale Laurea Specialistica o Laurea vecchio ordinamento <u>attinente</u> : punti 4 Abilitazione post laurea <u>non attinente</u> : punti 4	Laurea triennale <u>attinente</u> : punti 3 Laurea Magistrale o Lauree Specialistica o Lauree vecchio ordinamento <u>non attinente</u> : punti 3	Laurea Triennale <u>non attinente</u> : punti 2 Diploma di maturità <u>attinente</u> : punti 2	Diploma di maturità <u>non attinente</u> : punti 1	Diploma di qualifica professionale: punti 0,5
<b>Esperienza professionale nella Categoria D:</b>			Alta (oltre 12 anni di esperienza a T.Ind o TD): punti 3	Media (da oltre 8 a 12 anni di esperienza a T.Ind o TD): punti 2	Bassa (da 4 a 8 anni di esperienza a T.Ind o TD): punti 1
<b>Grado di professionalità <u>attinente</u>** , posseduto relativamente al posto da ricoprire (natura e caratteristiche programmi da realizzare), desunta prevalentemente dal CV:</b>					
Elevata: punti 6	Particolarmente rilevante: punti 5	Rilevante: punti 4	Qualificata: punti 3	Non rilevante: punti 2	Bassa: punti 1
<p>* L'attinenza del titolo di studio è legata al macro-profilo di riferimento che ciascuna Area ha indicato in relazione a ciascuna PO/AP. Un titolo di studio si riterrà attinente applicando gli stessi parametri con i quali si determinano ammissioni ed esclusioni nei concorsi pubblici regionali in base a quanto disciplinato, al riguardo, dalla DGR n. 2144/2003. A titolo di esempio, per partecipare ad un concorso per il profilo amministrativo è richiesto il possesso di una laurea in giurisprudenza o scienze politiche (vecchio ordinamento) oltre alle lauree equipollenti. Analogamente, per il nuovo ordinamento universitario, saranno considerate le lauree appartenenti alle classi di laurea in questione oltre a quelle equiparate. I punteggi per i titoli di studio non sono fra loro cumulabili (es. non si somma laurea e diploma di maturità oppure più lauree tra loro).</p> <p>** L'attinenza del grado di professionalità deve essere connessa anche alla specifica professionalità acquisita negli ambiti delle materie e delle competenze messe a bando.</p>					

Le operazioni di valutazione dei suddetti fattori sono di esclusiva competenza dei responsabili di Area i quali, con il supporto dei Direttori delle strutture afferenti e della Direzione Organizzazione e Personale limitatamente ai primi due criteri di valutazione di tipo oggettivo, provvederanno a completare le schede e a formalizzare, con proprio provvedimento, le risultanze finali relative a ciascuna posizione da ricoprire, con indicazione dei nuovi responsabili di PO/AP.



In caso di *ex aequo* tra 2 o più candidati al conferimento di una Posizione Organizzativa/Alta professionalità prevarrà colui che avrà conseguito il punteggio più alto nel criterio “*Grado di professionalità attinente posseduto relativamente al posto da ricoprire*”. In caso di *ex aequo* anche in ordine al criterio “*Grado di professionalità attinente posseduto relativamente al posto da ricoprire*” la preferenza verrà assegnata al dipendente con maggior anzianità complessiva in Regione nella Categoria D.

Nel valutare il grado di professionalità attinente necessario dovrà essere considerata la conoscenza di una lingua straniera laddove la posizione da ricoprire richieda tale conoscenza in ragione della materia trattata.

Sempre in relazione al criterio “Grado di professionalità”, il Direttore dovrà motivare il punteggio attribuito, affinché appaia chiara la relazione tra il giudizio e le informazioni desunte – principalmente - dal CV, anche tenendo conto dei titoli post universitari ulteriori e non considerati nella tabella (con particolare riferimento ai Master attinenti di I° e II° livello universitario e alle seconde lauree anch’esse attinenti), pur tenendo in considerazione quelle comunque acquisite dalla Struttura, anch’esse con riguardo all’esperienza professionale del candidato. Il Curriculum dovrà essere datato e sottoscritto dai candidati con preciso riferimento alla normativa relativa alle autocertificazioni. Saranno al riguardo effettuati idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle autocertificazioni, con particolare riferimento ai titoli di studio dichiarati.

Per quanto concerne l’esperienza professionale, costituisce presupposto essenziale per il collocamento in graduatoria del dipendente interessato aver riportato una valutazione media negli ultimi due anni non inferiore al 60% del punteggio totale previsto dal sistema attuale o equivalente in altri sistemi di misurazione e non aver riportato sanzioni disciplinari che comportino la sospensione dal servizio, sempre nel medesimo periodo.

Sulla base delle candidature pervenute per ogni singolo incarico di PO/AP, il singolo Direttore d’Area (o struttura assimilata) stilerà una graduatoria, attraverso la procedura informatica dedicata, applicando i criteri di valutazione di cui al presente paragrafo e proponendo quindi il conferimento dell’incarico al candidato con il punteggio complessivo più alto.

Tale operazione condurrà all’individuazione del dipendente cui conferire l’incarico, fermo restando quanto disposto dal penultimo capoverso del successivo punto 5).

Nelle situazioni in cui, nel corso dell’incarico triennale originariamente conferito, il titolare proceda a vario titolo a rinunciare/concludere/cessare anticipatamente lo stesso, il Direttore di Area e/o i Direttori apicali, con il supporto dei Direttori delle strutture afferenti e della Direzione Organizzazione e Personale, provvederanno a valutare l’opportunità di utilizzare nella sostituzione dell’incarico le graduatorie in essere anche sulla base dei seguenti fattori:

- Distanza temporale, alla data di vacanza, dall’attribuzione dell’originario incarico;
- Idoneità delle candidature all’epoca pervenute, con particolare riferimento al grado di professionalità attinente posseduto rispetto al posto da ricoprire.

### **3) ELEMENTI CARATTERIZZANTI LE POSIZIONI PREVISTE DALL’ART. 13 DEL CCNL 21.5.2018**

In fase di individuazione delle P.O. e A.P. assegnate a ciascuna Area/Struttura apicale, dovranno essere presi in considerazione tutti gli elementi essenziali ai fini della identificazione delle posizioni, così come individuati dal CCNL e dalla legge regionale.

L’art.20 della legge regionale 31 dicembre 2012, n 54 e s.m.i., e l’art. 13 del CCNL personale del comparto funzioni locali – triennio 2016/2018 del 21/5/2018, parlano di posizioni che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:



- a) lo svolgimento di **funzioni di direzione di uffici di particolare complessità**, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di **attività con contenuti di alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

Sulla base di tali caratteristiche la P.O.:

- non è legata al titolare della medesima ma alla sua funzione nell'ambito della struttura di appartenenza; infatti nel caso di trasferimento del funzionario, la P.O. rimane assegnata alla struttura di origine;
- viene soppressa nel caso in cui cambi il modello organizzativo a seguito di diversa configurazione del medesimo da parte della Giunta regionale.

#### 4) LE CARATTERISTICHE DELLE PO/AP NELLA REGIONE DEL VENETO

Per quanto riguarda gli incarichi in parola è necessario sottolineare che si tratta di posizioni di rilevante spessore per le quali è necessario prevedere per i responsabili, investiti del ruolo a tempo pieno, un insieme di poteri di direzione e di organizzazione che ne qualifichi il ruolo all'interno dell'ente e ne giustifichi altresì il trattamento economico sia rispetto alla posizione ricoperta che ai risultati da conseguire.

Le caratteristiche dell'incarico sono:

\*l'incarico di responsabile di tutte le posizioni organizzative può essere attribuito ai dipendenti **di ruolo** (non essendo prevista l'assegnazione a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato), della Regione o dell'ente comandante per i comandati in entrata, inquadrati nella categoria D che abbiano maturato una articolata e approfondita **esperienza pari almeno a quattro anni nella medesima categoria D** (sia a tempo indeterminato che determinato), anche non interamente alle dipendenze della Regione Veneto, ma comunque presso le Pubbliche Amministrazioni indicate dal Dlgs 165/2001 all'art.1 comma 2;

\*-gli avvisi relativi agli incarichi caratterizzati dall'esercizio di attività disciplinate da specifiche disposizioni normative dovranno prevedere quali requisiti imprescindibili il possesso del diploma di laurea e/o di iscrizione ad albi professionali. Tra gli incarichi che necessitano in ogni caso del possesso del diploma di laurea (quadriennale vecchio ordinamento o specialistica/magistrale nuovo ordinamento), vi sono gli incarichi di Alta Professionalità;

\*l'incarico di responsabile di PO/AP ha **natura temporanea e rinnovabile**. L'incarico ha durata triennale. In conformità all'art.14 comma 3, del CCNL 2016/2018 gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale

\*In coerenza con quanto indicato all'articolo 2 del regolamento, nel caso in cui risulti essere vacante una posizione attribuita e cessata, in caso di conferimento ad un lavoratore, già titolare di P.O. o A.P. di un incarico di ad interim relativo ad altra P.O. (di analoga o inferiore graduazione), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è stabilita nella percentuale del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim. Stante la natura e la caratteristica stessa delle caratteristiche di PO/AP, l'incarico ad interim è strumento utilizzabile in via straordinaria;



\*è previsto un momento di valutazione dei risultati, il cui giudizio negativo (secondo l'attuale metodologia interna di misurazione e valutazione della performance) comporta la revoca, anche anticipata, dell'incarico. La revoca è inoltre prevista in tutti i casi disciplinati dall'art. 14 del CCNL vigente;

\*le funzioni affidate comportano il riconoscimento, limitatamente al periodo di incarico, di una retribuzione di posizione onnicomprensiva e interamente sostitutiva degli altri istituti del salario accessorio previsti dal CCNL salvo che per quelle situazioni per le quali il CCNL ne indica la possibilità di attribuzione.

\* Vengono mantenute le tre parametrizzazioni esistenti: P.O. di tipo "A"/AP con retribuzione di posizione di euro 12.900; P.O. di tipo "B", con retribuzione di posizione di euro 11.000 e P.O. di tipo "C" con retribuzione di posizione di euro 7.000;

\* L'Amministrazione si impegna sin d'ora a destinare prioritariamente gli incrementi che in futuro la contrattazione nazionale o la legislazione andassero ad autorizzare sul capitolo di spesa dedicato alle PO/AP all'istituzione anche presso la Giunta regionale di incarichi di PO di fascia retributiva massima rispetto alle vigenti previsioni contrattuali.

\* La distribuzione delle risorse (invariate nel valore di complessivi € 7.518.577,61) allocate sull'apposito capitolo di bilancio che finanzia gli incarichi di PO/AP viene così definita: € 6.109.000,00 per la componente di posizione ed € 1.409.577,61 per la componente di risultato. Tali risorse saranno budgetizzate a livello di Area o altra Struttura apicale, sulla scorta dei budget "storicamente" assegnati e rimodulati in base alle avvenute modifiche organizzative che hanno determinato una diversa collocazione di PO/AP all'interno delle Strutture stesse. Incarichi interamente finanziati con fondi comunitari continuano a non essere assoggettati alla suddetta metodica di budget.

\* Viene confermato il vigente trattamento di risultato per PO e AP pari, ad oggi, al 23,50% del valore dell'indennità di posizione per il personale collocato nella prima fascia di merito in sede di valutazione annuale delle prestazioni. Qualora al termine del singolo anno solare risultino non interamente utilizzate le risorse allocate sull'apposito capitolo di bilancio che finanzia gli incarichi di PO/AP verrà operata una redistribuzione proporzionale delle risorse stesse al fine di ripristinare la percentuale del 25% del premio di risultato appannaggio di tutti gli incarichi in argomento.

\* la valutazione degli aspiranti, secondo i criteri sopra individuati, avverrà all'interno di ciascuna delle Aree/Strutture apicali per le quali il funzionario ha inoltrato richiesta. Al riguardo, dopo l'approvazione da parte della Giunta regionale del provvedimento sopra richiamato, sarà pubblicato un avviso nell'intranet regionale con le modalità indicate al successivo punto 5;

\*Va tenuto ben presente l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale va posta particolare attenzione all'obbligo di motivazione e valutazione della posizione di tutti gli aspiranti.

Nel nuovo quadro normativo, va precisato che le posizioni organizzative/alte professionalità non interferiscono direttamente con il ruolo dei dirigenti: i poteri dirigenziali risultano infatti attribuiti e determinati in modo esclusivo in relazione alle materie correlate agli incarichi dirigenziali affidati (ad esempio, i Direttori di Unità Organizzativa, possono adottare atti e provvedimenti amministrativi ai sensi dell'art.18 della L.R. 54/2012 e s.m.i., mentre le P.O. possono essere destinatarie, fra l'altro, di assegnazione della responsabilità del procedimento amministrativo ai sensi dell'art. 19 bis della medesima legge).

Attraverso specifica delega del dirigente si possono inoltre conferire delimitati ambiti di autonomia decisionale da esercitarsi attraverso autonome determinazioni definite sulla base degli indirizzi generali formulati dal dirigente (art.20 comma 2 ter L.R. 54/2012). In tali casi le P.O. e le A.P. non possono delegare le proprie funzioni ad altri dipendenti.

La P.O. collabora inoltre con il dirigente nell'espletamento di funzioni relative a:



- organizzazione, gestione delle risorse umane e strumentali da cui derivano strumenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati, anche con riferimento ai processi di digitalizzazione e dematerializzazione;
- miglioramento dei servizi e razionalizzazione dei processi;
- applicazione degli istituti contrattuali ai dipendenti compreso il trattamento economico accessorio.

#### 5) CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI

La Direzione Organizzazione e Personale procederà alla pubblicazione sull'Intranet regionale di un avviso interno rivolto al personale di ruolo della Giunta Regionale o in posizione di comando in entrata, finalizzato al conferimento degli incarichi di P.O. e di A.P., dando la possibilità al personale in possesso dei requisiti, di presentare una propria candidatura, unitamente al curriculum vitae in formato europeo, entro un termine non inferiore a 10 giorni lavorativi.

I requisiti devono essere posseduti dai candidati alla data di scadenza dell'avviso predetto.

L'avviso riporterà l'articolazione delle P.O. e delle A.P. suddivise fra le diverse Aree, la pesatura dell'incarico (PO A/AP, PO B o PO C), il macroprofilo e una sintetica declaratoria delle attività di riferimento della Posizione.

Le candidature, redatte secondo il modello di cui all'avviso interno e corredate dal curriculum vitae, saranno automaticamente indirizzate dalla procedura informatica all'Area cui afferiscono le posizioni organizzative/alte professionalità per le quali gli interessati intendono esprimere la propria preferenza.

I dipendenti potranno presentare al massimo n. 4 candidature (comunque se in possesso dei requisiti previsti dalla presente disciplina, qualora richiesti per la copertura della specifica posizione).

In caso di conferimento di incarico presso una Area/altra Struttura apicale diversa da quella di appartenenza, il dipendente verrà trasferito presso la nuova struttura, senza necessità di nulla-osta da parte della struttura di origine.

In relazione al conferimento degli incarichi di PO/AP, la decorrenza di assegnazione dei medesimi, al fine di permettere l'adozione dei necessari adempimenti agli uffici competenti per un efficace passaggio di consegne nel caso di trasferimento tra Aree degli assegnatari, sarà individuata come di seguito specificato:

- i decreti di assegnazione degli incarichi, a firma dei Direttori preposti, dovranno prevedere una data di decorrenza dell'incarico successiva alla data di adozione del provvedimento di almeno 20 giorni e dovranno essere inviati tempestivamente alla Direzione Organizzazione e Personale;
- dovrà comunque essere garantita, anche dopo l'effettiva presa servizio nella nuova struttura, la necessaria collaborazione con la struttura di originaria provenienza - qualora richiesta - per gli eventuali passaggi di consegne delle attività sospese o per attività indifferibili. Sotto tale ultimo profilo si invitano le Strutture di volta in volta coinvolte a concordare tempi e modalità di collaborazione, al fine di contemperare le reciproche esigenze

In caso di conferimento di incarico presso più strutture appartenenti ad Aree diverse, il dipendente potrà esercitare una opzione per la scelta dell'incarico da assumere, fermo restando che spetta all'Amministrazione la motivata decisione finale in caso di incarichi dal medesimo livello retributivo.

Le candidature pervenute entro i termini e con le modalità indicate nell'Avviso interno, saranno esaminate e valutate dai singoli responsabili di Area, sentiti i Direttori di riferimento con il supporto della Direzione del Personale.



L'atto di conferimento dell'incarico – da formalizzarsi con decreto del Direttore d'Area/Struttura apicale, anche cumulativo per più incarichi nell'ambito della stessa - deve essere motivato con riferimento ai punteggi attribuiti in relazione ai criteri e ai requisiti ai fini dell'espletamento dell'incarico, di cui al punto 2 del presente documento. Anche l'eventuale conferimento di incarichi *ad interim* dovrà essere formalizzato con decreto e dovrà essere motivato.

Le Aree/Strutture apicali dovranno notificare, come di consueto, agli assegnatari di incarico l'esito della procedura. Ai candidati non assegnatari verrà comunicato il proprio posizionamento nelle selezioni di interesse, attraverso la procedura informatica allo scopo predisposta. E' fatto salvo quanto previsto in materia di accesso agli atti.

Per motivate ragioni organizzative e in considerazione delle specifiche professionalità richieste l'Amministrazione si riserva di non procedere alla copertura della posizione, così come può procedere al conferimento dell'incarico, in casi particolari e motivati, anche a prescindere dalle indicazioni fornite dal funzionario in occasione dell'avviso di candidatura.

I dipendenti di Categoria D aventi titolo a partecipare alle procedure di affidamento degli incarichi di PO e AP, sulla base del possesso dei requisiti di cui al presente paragrafo, sono sia coloro che, al momento della presentazione della domanda, abbiano in essere un rapporto di lavoro a tempo pieno che coloro che abbiano in essere un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Qualora l'assegnazione dell'incarico di PO o AP ricada su personale in posizione di comando in entrata o su personale con contratto di lavoro a tempo parziale, nel primo caso andranno attivate le procedure di trasferimento in entrata o di rinnovo del comando, mentre nel secondo caso condizione fondamentale per l'effettivo conferimento dell'incarico è l'automatico e contestuale rientro a tempo pieno dei dipendenti in questione.

Nel caso un dipendente assegnatario di incarico decidesse di rinunciare allo stesso anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, dovrà formalizzare la sua decisione al Direttore d'Area e al Direttore di Direzione di riferimento (e, per conoscenza, anche alla Direzione Organizzazione e Personale) con un preavviso di almeno 30 giorni. Il Direttore d'Area può accordare la riduzione dei termini di preavviso.

