

# ALLEGATOA alla Dgr n. 1354 del 01 settembre 2016

pag. 1/5

<u>Disciplina degli incarichi di Posizione Organizzativa (P.O.) e di Alta professionalità (A.P.) , in applicazione della L.R. 31 dicembre 2012, n.54 e s.m.i., degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31.03.1999 e dell'art.10 del CCNL 22.01,2004</u>

#### **PREMESSE**

A seguito della entrata in vigore della legge regionale 17 maggio 2016, n.14, si è provveduto all'avvio della nuova organizzazione con la individuazione delle Aree, delle Direzioni e delle Unità Organizzative, cui è seguita la fase dell'attribuzione dei relativi incarichi.

Si tratta ora di procedere alla definizione del quarto ed ultimo livello organizzativo, quello delle Posizioni Organizzative (d'ora in avanti P.O.) e delle Alte Professionalità (d'ora in avanti A.P.), cui vengono preposti funzionari appartenenti alla categoria D.

Poiché la scadenza delle attuali posizioni organizzative è fissata per il 30 settembre p.v., è risultato necessario adottare criteri per il ridisegno immediato delle P.O. sulla nuova organizzazione.

La metodologia per arrivare a ridisegnare l'ultimo livello organizzativo è stata il più possibile improntata alla **oggettività** e alla **facilità di implementazione.** 

I principali driver di riprogettazione sono stati:

- 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) INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fermo restando che la nuova organizzazione ha comportato la rivisitazione delle attuali posizioni, sia in termini di denominazione, di collocazione e di peso specifico, in via generale ai Direttori di Area sono stati forniti:

Il **numero** di Posizioni ricoperte al 30 giugno 2016

Il costo al 30 giugno 2016 delle suddette posizioni

I criteri applicati per la pesatura delle Posizioni Organizzative sono stati i seguenti, attribuendo punteggi decrescenti a seconda dell'elevata, rilevante, media o bassa valutazione formulata in merito ad ogni singolo criterio:

- Dimensione della complessità organizzativa e gestionale (RU gestite);
- Dimensione, risorse finanziarie e strumentali a disposizione
- Dimensione e volume dei carichi di lavoro da sostenere
- Dimensione e rilevanza istituzionale dei referenti e destinatari interni ed esterni dell'attività della PO
- Necessità di coordinamento delle progettualità

Nella normalità dei casi si è determinato un sostanziale mantenimento delle attuali Posizioni Organizzative di tipo A e B (pesatura per traslazione, già utilizzata per le Unità Organizzative), fatti salvi evidentemente i cambiamenti necessari a seguito del mutamento delle iniziali condizioni normative ed organizzative e, nel contempo, si è determinata una razionalizzazione soprattutto delle P.O. di tipo C.

Dalla razionalizzazione delle Posizioni Organizzative di tipo C i responsabili di Area hanno potuto, sempre nei limiti del budget assegnato, implementare alcune P.O. da C a B (ad esempio nel caso di accorpamento di due C), da C ad A ( esempio in caso di accorpamento di tre o più C) o anche da B ad A.

Dunque dalla razionalizzazione delle P.O. esistenti di tipo C sono derivate risorse per la creazione di **nuove P.O.** di **categoria superiore.** 

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

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

Una volta disegnato il quarto livello organizzativo, si tratta di fornire ai responsabili di Area, i quali dovranno confrontarsi con i relativi Direttori di Direzione, un kit di criteri per l'attribuzione degli incarichi ai funzionari :

Criteri di valutazione Skill:

CRITERI VALUTAZIONE CANDIDATI				
Requisiti culturali	: titolo di studio*			
Abilitazione prof.le post laurea/dottorato attinente al posto: punti 5	LM LS o L v.ord.nto attinente: punti 4 Abilitazione non attinente: punti 4	Laurea triennale attinente: punti 3 LM LS o L v.o. non attinente: punti 3	Diploma maturità: punti 2	Diploma di qualifica prof.le: punti 1
Esperienza prof.le nella Categoria D				
		Alta (oltre 12 anni di esperienza): punti 3	Media (da 8 a 12 anni di esperienza) punti 2	Bassa (da 4 a 8 anni di esperienza) punti 1
Professionalità posseduta relativamente al posto da ricoprire (natura e caratteristiche programmi da realizzare)				
Elevata: punti 6	Rilevante: punti 4	Media: punti 2	Bassa : punti 1	

<sup>\*</sup> un titolo di studio può ritenersi attinente quando, a livello generale, può aver comportato in maniera considerevole e dimostrabile anche lo studio delle principali materie rientranti nelle competenze della Posizione da ricoprire. A titolo di esempio, una laurea in materie tecniche (ingegneria, scienze forestali, ecc. non è considerabile attinente per la copertura di una posizione di tipo amm.vo/economico. I punteggi per i titoli di studio non sono fra loro cumulabili ( es. non si somma Laurea e diploma di scuola media superiore oppure più lauree tra loro)

Le operazioni di valutazione dei suddetti fattori è di esclusiva competenza dei responsabili di Area i quali, con il supporto dei Direttori delle strutture afferenti, 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 P.O., il tutto entro e non oltre il 23 settembre 2016.

In caso di *ex aequo* tra 2 o più candidati al conferimento di una Posizione Organizzativa prevarrà colui che avrà conseguito il punteggio più alto nella categoria "*Professionalità posseduta relativamente al posto da ricoprire*".

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

Per quanto concerne l'esperienza professionale, costituisce presupposto essenziale aver riportato una valutazione media negli ultimi due anni non inferiore al 60% del punteggio totale previsto dal sistema attuale

(non meno di 300 punti) e non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla sospensione per 10 giorni, sempre nel medesimo periodo.

# 3) ELEMENTI CARATTERIZZANTI IL QUARTO LIVELLO ORGANIZZATIVO

In fase di individuazione delle P.O. assegnate a ciascuna Area, 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., proprio riprendendo il dettato contrattuale, parla di posizioni che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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

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 P.O. 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 della categoria D cha abbiano maturato una articolata e approfondita **esperienza pari almeno a quattro anni nella medesima categoria**;

\*per alcuni incarichi, caratterizzati dall'esercizio di attività disciplinate da specifiche disposizioni normative, il possesso del **diploma di laurea** e/o l'iscrizione ad albi professionali costituiscono elementi imprescindibili;

\*l'incarico di responsabile di P.O. ha **natura temporanea e rinnovabile**. L'incarico ha durata triennale: nella eventualità di una revisione organizzativa complessiva o rivisitazione generale, gli incarichi decadono automaticamente;

\*è previsto un momento di valutazione dei risultati, il cui giudizio negativo comporta la revoca, anche anticipata, dell'incarico.La revoca è inoltre prevista in tutti i casi disciplinati dal CCNL vigente;

\*le funzioni affidate comportano il riconoscimento, limitatamente al periodo di incarico, di una retribuzione di posizione omnicomprensiva e interamente sostitutiva degli altri istituti del salario accessorio previsti dal CCNL. Vengono mantenute le tre parametrazioni esistenti : P.O. di **tipo "A"** 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;

\* la valutazione degli aspiranti, secondo i criteri sopra individuati, avverrà all'interno di ciascuna delle Aree per le quali il funzionario ha inoltrato richiesta. Al riguardo, subito 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 6;

\*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 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. ben 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;
- miglioramento dei servizi e razionalizzazione dei processi;
- applicazione degli istituti contrattuali ai dipendenti compreso il trattamento economico accessorio.

### 5) LE ALTE PROFESSIONALITA'

L'Amministrazione, nei limiti complessivi del budget dedicato e contrattualmente definito, intende valorizzare le posizioni di cui all'art. 8, comma 1, lett.b) e comma 1 lett. c) del CCNL 31.03.1999, individuando competenze e responsabilità inquadrabili nell'Alta Professionalità di cui all'art. 10 CCNL del 22.01.2004.

Quanto sopra anche in corrispondenza alla riduzione delle posizioni dirigenziali, operata con l'ultima riorganizzazione e in coerenza con i contenuti del CCDI del 24.11.2011.

La individuazione delle competenze e delle responsabilità, da operarsi a cura dei responsabili di Area, riguarda :

- la valorizzazione di 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 professionalità, individuate dall'Amministrazione, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- 2) il riconoscimento e la motivazione all'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.

I criteri per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato sono i seguenti:

- a) indennità di posizione e di risultato rapportate al massimo previsto per le P.O. di tipo "A", per la fase di primo avvio dell'applicazione dell'istituto;
- b) indennità di posizione e di risultato da riconsiderare in un secondo momento, avendo riguardo all'entità di dette indennità così come determinate dall'art.10 comma 4 del CCNL del 22.01.2004.

Per quanto concerne criteri e procedure per la valutazione dei risultati e degli obiettivi, si rinvia al vigente sistema di valutazione della performance.

# 6) PROCEDURE E MODALITA' PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

La Direzione Organizzazione e Personale procederà alla pubblicazione sull'Intranet regionale di un avviso interno rivolto al personale in servizio presso le strutture della Giunta Regionale, 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 5 giorni lavorativi.

L'avviso riporterà l'articolazione delle P.O. e delle A.P. suddivise fra le diverse Aree.

Le candidature, redatte secondo il modello allegato all'avviso interno e corredate dal curriculum vitae debitamente sottoscritto dovranno essere indirizzate all'Area cui afferiscono le posizioni organizzative per le quali gli interessati intendono esprimere la propria preferenza.

I dipendenti potranno presentare al massimo n. 2 candidature. In caso di conferimento di incarico presso una struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente verrà trasferito presso la nuova struttura. In caso di conferimento di incarico presso due 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 decisione finale.

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.

L'atto di conferimento dell'incarico deve essere motivato con riferimento all'idoneità del dipendente cui viene conferito l'incarico in relazione ai criteri e ai requisiti ai fini dell'espletamento dell'incarico e deve contenere la specifica indicazione degli elementi valutativi che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

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.

Per quanto concerne, in particolare, le Alte professionalità dell'Avvocatura regionale, stante la specificità di dette figure e in considerazione della disciplina particolare stabilita dalla legge regionale 16 agosto 2001, n.24, l'Amministrazione si riserva di procedere successivamente con separata autonoma procedura, mentre quelle già assegnate rimangono tali fino a diversa determinazione.

\*\*\*\*\*\*