



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
- Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità

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 non potrebbero comunque avere efficacia oltre il 21 maggio 2019. La durata è in ogni caso connessa al completamento dell'attuale processo di adozione dei nuovi criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa e la loro graduazione - materie oggetto dell'attuale confronto con le OO.SS. - e alla definizione del processo di successiva riassegnazione delle Posizioni Organizzative. Al riguardo, è nelle intenzioni della Giunta Regionale procedere alla definizione del nuovo assetto degli incarichi di PO/AP con decorrenza 1° gennaio 2019.

La metodologia per arrivare a ridisegnare l'area delle Posizioni Organizzative è stata il più possibile improntata alla oggettività e alla facilità di implementazione, basandosi anche sull'esperienza applicativa della precedente metodologia (approvata con deliberazione n. 1354 del 1 settembre 2016) e apportando le necessarie ed opportune correzioni e gli aggiornamenti conseguenti alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

I principali obiettivi di riprogettazione sono:

- 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

I criteri proposti per la pesatura delle Posizioni Organizzative 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
- Professionalità richiesta

L'allegato B della deliberazione di approvazione del presente documento stabilisce il numero, la denominazione e il peso delle posizioni per ciascuna Area, sulla base delle proposte pervenute e verificate in termini di budget.



Anche le Posizioni Organizzative istituite presso la Città Metropolitana di Venezia e presso le altre Province del Veneto, attribuite a dipendenti transitati nei ruoli regionali a decorrere dal 01/01/2016, rientrano nel contesto di riordino in questione. Tali incarichi cesseranno il 31 dicembre 2018 e le Posizioni che i Direttori d'Area di riferimento avranno stabilito di istituire (a parità di budget e con graduazioni coincidenti con quelle dei rimanenti incarichi regionali) saranno bandite contestualmente a tutte le altre Posizioni, 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:

CRITERI VALUTAZIONE CANDIDATI					
Requisiti culturali: titolo di studio *					
Abilitazione professionale post laurea/dottorato attinente al posto: punti 5	Laurea Magistrale Laurea Specialistica o Laurea vecchio ordinamento attinente: punti 4 Abilitazione post laurea non attinente: punti 4	Laurea triennale attinente: punti 3 Laurea Magistrale Laurea Specialistica o Laurea vecchio ordinamento non attinente: punti 3	Laurea Triennale non attinente: punti 2 Diploma di maturità attinente: punti 2	Diploma di maturità non attinente: punti 1	Diploma di qualifica professionale: punti 0,5
Esperienza professionale nella Categoria D:			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
Grado di professionalità attinente posseduto relativamente al posto da ricoprire (natura e caratteristiche programmi da realizzare), desunta prevalentemente dal CV:					
		Elevata: punti 6	Rilevante: punti 4	Media: punti 2	Bassa: punti 1

* 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).

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, 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.

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 nel criterio "Grado di esperienza professionale attinente posseduta relativamente al posto da ricoprire".



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.

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) o equivalente in altri sistemi di misurazione e non aver riportato sanzioni disciplinari che comportino la sospensione dal servizio, sempre nel medesimo periodo.

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, pur tenendo in considerazione quelle comunque acquisite dalla Struttura, anch'esse con riguardo all'esperienza professionale del candidato.

Sulla base delle candidature pervenute per ogni singolo incarico di PO/AP, il singolo Direttore d'Area (o struttura assimilata) stilerà una graduatoria (o comunque ad effettuare una motivata scelta tra le candidature pervenute) 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 dall'ultimo capoverso del successivo punto 5).

E' comunque facoltà dell'Amministrazione provvedere motivatamente all'utilizzo delle succitate graduatorie (o comunque ad effettuare una nuova valutazione delle candidature pervenute) nel caso in cui, nel corso dell'incarico originariamente conferito, un titolare proceda a vario titolo a rinunciare/concludere anticipatamente lo stesso. Il nuovo incarico avrà comunque durata triennale.

Tale scelta andrà singolarmente motivata dal Direttore d'Area (o struttura assimilata) avendo comunque considerazione 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, 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 unità organizzative 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 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 che abbiano maturato una articolata e approfondita **esperienza pari almeno a quattro anni nella medesima categoria** (sia a tempo indeterminato che determinato o Progetto Obiettivo);

*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. 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 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;

*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;

*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 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;

* 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, 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 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;
- 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 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. 4 candidature. In caso di conferimento di incarico presso una struttura 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 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 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 ai punteggi attribuiti in relazione ai criteri e ai requisiti ai fini dell'espletamento dell'incarico, di cui al punto 2 del presente documento.

Le Aree comunicheranno a tutti i dipendenti candidati per ciascuna PO le risultanze in ordine di graduatoria della selezione di interesse. 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/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/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, 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.