

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE
ORGANIZZATIVA ISTITUITA IN AZIENDA

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 29 giugno 2015

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

INDICE

INDICE		
Premessa		pag. 3
Art. 1	Titolare di posizione di lavoro di area organizzativa	pag. 3
Art. 2	Attribuzione del valore alla posizione organizzativa	pag. 4
Art.3	Criteri per la pesatura della posizione organizzativa	pag. 4
Art. 4	Fasce di compattamento ai fini della determinazione del valore economico della posizione organizzativa	pag. 4
Art. 5	Revoca dell'incarico	pag. 5
ALLEGATO “A” – Criteri per pesatura posizione organizzativa		pag. 5

REGOLAMENTO

PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA ISTITUITA IN AZIENDA

Premessa

1. La posizione organizzativa è intesa come rappresentazione della funzione e del ruolo del posto di lavoro all'interno della struttura organizzativa.
2. Nell'attribuzione della stessa viene valutato il peso del posto rispetto alla missione e agli obiettivi dell'Azienda, tenendo conto delle responsabilità, della complessità del ruolo e degli obiettivi attesi.
3. Essa risponde all'esigenza di caratterizzare e differenziare, all'interno del complessivo lavoro dipendente nell'Azienda, lo svolgimento di attività che, pur non rientrando tra le funzioni dirigenziali, diventano strategiche e di rilevante importanza sul piano organizzativo, funzionale e gestionale.
4. La valutazione della posizione mira a definire il grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione ed applicando parametri di carattere oggettivo.
5. L'Azienda ha piena autonomia regolamentare relativamente alla determinazione dei criteri generali di valutazione delle posizioni, non essendo previsti questi ultimi dal vigente Ordinamento Professionale del comparto Regioni – Autonomie Locali.

Art.1

Titolare di posizione di lavoro di area organizzativa

1. Attualmente è istituita nell'Azienda un'unica posizione di area organizzativa, con incarico all'unico dipendente appartenente alla categoria D (Direttore), a cui compete lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa complessa, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Tale posizione è caratterizzata altresì dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto, di processo e di risultato.

Art.2

Attribuzione del valore alla posizione organizzativa

1. Spetta al Nucleo di Valutazione pesare il valore della posizione di area organizzativa istituita nell’Azienda .
2. Il Nucleo di Valutazione propone il valore da assegnare alla posizione al Consiglio di Amministrazione dell’Azienda , che provvede ad approvarlo e deliberare l’ammontare della retribuzione di posizione .
3. Il Consiglio di Amministrazione provvede a conferire il relativo incarico a tempo determinato per un periodo di anni quattro, corrispondente al proprio mandato.
4. La pesatura della posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione prima dell’affidamento dell’incarico da parte del Consiglio di Amministrazione.

Art.3

Criteri per la pesatura della posizione organizzativa

1. I criteri per la “pesatura della posizione organizzativa” presente nell’Azienda vengono specificati nell’**Allegato “A”**.
2. Tali criteri afferiscono a tre aree di valutazione fondamentali:
 - a) Collocazione nella Struttura
 - b) Complessità organizzativa
 - c) Responsabilità gestionale
3. Ogni singola area rappresenta a sua volta l’insieme di singoli fattori omogenei per i quali vengono determinati gli indici numerici di descrizione.

Art.4

Fasce di compattamento ai fini della determinazione del valore economico della posizione organizzativa

1. L’individuazione del valore economico della posizione organizzativa avviene sulla base dell’iscrizione della posizione ad una delle fasce di compattamento di seguito riportate :

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

<i>Punteggio attribuito alla posizione</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>
60	€. 5.164,57
da 61 a 90	€. 6.197,48
da 91 a 110	€. 6.713,94
da 111 a 120	€. 7.746,85
da 121 a 130	€. 9.296,22
da 131 a 140	€. 10.319,14
oltre 140	€. 12.911,42

2. Il valore economico delle suddette fasce può essere aggiornato annualmente con deliberazione del Consiglio di amministrazione in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.

Art.5

Revoca dell’incarico

1. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, può revocare, con provvedimento motivato, l’incarico di posizione organizzativa nei seguenti casi:
- a) risultati negativi per valutazione inferiore a 20 punti;
 - b) mutamenti organizzativi che comportano la soppressione della posizione organizzativa .

Allegato “A” : Criteri per pesatura posizione organizzativa

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Allegato “A”

CRITERI PER PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 40 punti)

Variabili	Indicatori	Punteggio max ottenibile	Punteggio ottenuto
a) <u>Risorse umane</u> Esprime in termini quantitativi il peso obiettivo delle risorse umane addette alla Struttura, gestite direttamente o sulle quali viene esercitata l'attività di controllo tipica del committente	- oltre 11	10	
	- da 6 a 10 unità	8	
	- da 1 a 5 unità	6	
b) <u>Rilevanza strategica della posizione</u> Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione e degli atti cui collabora	-è responsabile di istruttorie in atti strategici per l'Azienda	10	
	- contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'Azienda	8	
	- contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Azienda	6	
c) <u>Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione</u> Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni , tipologicamente diversificate, afferenti la posizione NB: i vari profili sono cumulabili	-funzione caratterizzante di tipo gestionale/funzionale	2	
	- funzione caratterizzante di tipo organizzativo	2	
	- funzione caratterizzante di tipo progettuale	2	
	- funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno	2	
	- funzione caratterizzante di tipo erogativo interno	2	

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

<p>d) <u>Rilevanza del sistema di relazioni interne/esterne e della visibilità esterna</u> Evidenzia la rilevanza degli interlocutori interni/esterni con i quali si intrattengono rapporti necessari per lo svolgimento della propria attività</p>	<p>- rapporti frequenti con interlocutori esterni di natura istituzionale e produttiva; rapporti quotidiani con il rappresentante legale dell’Azienda ; rapporti quotidiani con l’utenza</p>	10	
	<p>- rapporti saltuari con interlocutori esterni di natura istituzionale e produttiva ; rapporti frequenti con il rappresentante legale dell’Azienda ; rapporti quotidiani con l’utenza.</p>	8	
	<p>- assenza di rapporti con interlocutori esterni di natura istituzionale; rapporti saltuari con il rappresentante legale dell’Azienda ; rapporti saltuari con l’utenza.</p>	6	

B) COMPLESSITA’ ORGANIZZATIVA (Max 60 punti)

Variabili	Indicatori	Punteggio max ottenibile	Punteggio ottenuto
<p>a) <u>Risorse finanziarie gestite</u> Valuta la quantità di risorse finanziarie assegnate alla posizione dal budget dell’anno di riferimento</p>	- > 1.000.000	10	
	- da 1.000.000 a 600.000	8	
	- > 600.000	5	
<p>b) <u>Professionalità e cognizioni necessarie per l’assolvimento delle attribuzioni</u></p>	<p>- cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile,</p>	15	

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Esprime in termini di conoscenze personali il numero e la complessità delle norme e procedure richieste per un'efficace espletamento del ruolo	tecnico organizzativo)		
	- cognizioni di tipo multidisciplinare di normale complessità	10	
	- cognizioni monodisciplinari	5	
c) <u>Attività formative e/o di aggiornamento necessarie all'assolvimento delle funzioni assegnate</u> Esprime l'esigenza della formazione come costante necessaria per l'assolvimento delle funzioni e del ruolo ricoperto	- Attività formative costanti ed estese	10	
	- Attività formative costanti e limitate	8	
	- Attività formative occasionali ed estese	6	
	- Attività formative non significative	4	
d) <u>Complessità tecnico operativa dei procedimenti gestiti</u> Evidenzia il livello di standardizzazione o di variabilità dei procedimenti gestiti	- I procedimenti gestiti sono scarsamente standardizzabili e tra loro disomogenei	15	
	- I procedimenti gestiti sono scarsamente standardizzabili, seppure tra loro omogenei	10	
	- I procedimenti gestiti sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili	5	

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

e) <u>Impegno e flessibilità</u> Verifica la necessità di espletare il ruolo con orari di lavoro flessibili e prolungati	- orario di lavoro con rilevanti aspetti di flessibilità richiesti dal ruolo, maggiore impegno di ore di lavoro rispetto alle 36 settimanali	10	
---	--	----	--

	- orario di lavoro con aspetti di media flessibilità con sporadico impegno di ore di lavoro superiori alle 36 settimanali	8	
	- orario di lavoro con sporadica flessibilità	5	

C) RESPONSABILITA' GESTIONALE (Max 60 punti)

Variabili	Indicatori	Punteggio max ottenibile	Punteggio ottenuto
a) <u>Autonomia decisionale</u> Valuta il grado ed il livello di discrezionalità operativa e di difficoltà derivanti dal contesto politico ed ambientale nonché dal quadro normativo e procedimentale di riferimento	- la posizione opera nell'ambito di indirizzi provenienti dall'organo politico (C.d.A.), in un contesto in cui le variabili ambientali non sono sempre tutte prevedibili ed il quadro normativo di riferimento è complesso ed in continua evoluzione e richiede una elevata capacità di interpretazione	20	
	- la posizione opera nell'ambito di indirizzi di massima provenienti dall'organo politico (C.d.A.), in un contesto relativamente stabile ; il quadro normativo e procedurale di riferimento è tuttavia	15	

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

	<p>complesso e richiede una significativa capacità di interpretazione</p>		
	<p>- la posizione persegue obiettivi specifici e circostanziati operando entro precise direttive dell'organo politico (C.d.A.); l'area di responsabilità è caratterizzata da procedure definite ed il quadro normativo è un riferimento puntuale e vincolante nell'esercizio dell'attività.</p>	10	
<p>b) <u>Responsabilità giuridico formale</u> Valuta la posizione in rapporto al tipo di responsabilità amministrativa, contabile, civile e penale connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.</p>	<p>- La posizione è tenuta a fronteggiare in misura rilevante il rischio di incorrere nella responsabilità civile e penale oltre che nella amministrativa/contabile</p>	20	
	<p>- La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio, connesso alle funzioni assegnate, di incorrere, oltre che nella responsabilità amministrativa/contabile, anche nella responsabilità civile e/o penale in relazione ad alcuni procedimenti gestiti.</p>	15	
	<p>- La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio di incorrere nella responsabilità amministrativa/contabile connessa alle funzioni assegnate ed agli atti posti in essere</p>	10	
<p>c) <u>Destinatari delle attività</u></p>	<p>- esterni/interni</p>	10	

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni/interni all'Azienda	- esterni	8	
	- interni	5	
d) <u>Livello di strategia tecnico funzionale</u> Esprime il grado di coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda	- Elevato grado di coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda	10	
	- Medio grado di coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda	8	
	- Minimo grado di coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda	5	