

REGOLAMENTO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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

INDICE		
Premessa		pag. 3
Art. 1	Individuazione delle posizioni organizzative all'interno della struttura aziendale	pag. 4
Art. 2	Conferimento e durata degli incarichi	pag. 5
Art.3	Requisiti minimi di accesso alla P.O.	pag. 5
Art. 4	Criteri per il conferimento di incarichi di P.O.	pag. 5
Art. 5	Procedura di conferimento degli incarichi di P.O.	pag. 6
Art. 6	Revoca degli incarichi	pag. 6
Art. 7	Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative	pag. 7
Art. 8	Attribuzione del valore alla posizione organizzativa	pag. 8
Art. 9	Valutazione indennità di risultato	pag. 8
Art.10	Disposizioni finali	pag. 9
ALLEGATO “A” – Criteri per pesatura posizione organizzativa		pag. 10

REGOLAMENTO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Premessa

1. L'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative deve tendere verso una assimilazione dei soggetti che ne beneficiano con l'assetto dirigenziale, avvicinando, con gli opportuni correttivi ed adattamenti, i criteri di graduazione e valutazione a quelli propri previsti per la dirigenza e valorizzando sempre più l'orientamento al risultato ed agli obiettivi assegnati.
2. Nell'attribuzione della posizione organizzativa viene valutato il peso del posto rispetto alla missione e agli obiettivi dell'Azienda, tenendo conto delle responsabilità, della complessità del ruolo e dei risultati 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. L'istituzione delle posizioni organizzative risponde in tal modo all'esigenza di garantire una efficace, flessibile e dinamica adesione dei soggetti che ne hanno titolo alle esigenze ad alla architettura organizzativa e gestionale dell'ente.
5. Il Contratto collettivo di lavoro di riferimento è il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 che ha imposto un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura, graduazione, criteri di nomina e revoca delle posizioni organizzative (artt. 13 – 18); pertanto il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle P.O. a tale C.C.N.L.
6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. sono poste a carico del bilancio dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Pio Istituto Campana, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

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

ART. 1

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA AZIENDALE

1. Coerentemente con quanto previsto dal Contratto collettivo di riferimento, si individuano, di seguito, i criteri e le condizioni per l'individuazione delle competenze e delle responsabilità proprie dei titolari di Posizione Organizzativa:

a) - presupposto generale, valevole per tutte le tipologie di Posizione Organizzativa, è l'assunzione di responsabilità ulteriore a quella ordinariamente connessa alla categoria di inquadramento, in quanto diretta, elevata, di prodotto e di risultato ;

b) - le tipologie di Posizioni Organizzative sono le seguenti:

- direzione di unità organizzative complesse, con autonomia gestionale e organizzativa (cd. P.O. gestionale);

- svolgimento di compiti ed attività di alta professionalità e specializzazione (cd. P.O. di alta professionalità);

c) - presupposto specifico per la P.O. gestionale è lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative qualificate da particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e gestione di risorse umane e/o finanziarie e/o strumentali;

- presupposto specifico per la P.O. di alta professionalità è lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevati livelli di competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*, nonché un livello di responsabilità tecnico-professionale corrispondente alle attività svolte.

2. Le P.O. possono essere assegnate, di norma, a dipendenti di categoria D, con incarico temporaneo.

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

ART. 2

CONFERIMENTO E DURATA DEGLI INCARICHI

1. Il C.d.A. individua il numero delle P.O. sulla base delle esigenze organizzative e la durata degli incarichi, fino ad un massimo di 3 anni.
2. L’incarico di P.O. è sottoposto a verifica e può essere rinnovato, con le medesime formalità, in caso di valutazione positiva.
3. Gli incarichi di P.O. sono conferiti dal C.d.A., con atto scritto e motivato, nell’ambito delle posizioni istituite dal C.d.A..

ART. 3

REQUISITI MINIMI DI ACCESSO ALLA P.O.

1. Sono requisiti di accesso per l’assegnazione dell’incarico di P.O.:
 - l’appartenenza alla categoria D;
 - esperienza professionale almeno triennale nell’ambito del settore/servizio di competenza;
 - non aver avuto provvedimenti disciplinari definitivi nell’ultimo biennio.

ART. 4

CRITERI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI P.O.

1. Ai fini della individuazione dei soggetti cui conferire gli incarichi di P.O., dovranno essere valutati i seguenti criteri generali:
 - a) requisiti attitudinali, capacità professionali dimostrate ed esperienze acquisite nello svolgimento di funzioni di responsabilità, quali la capacità di gestire le risorse finanziarie, le persone, capacità di problem solving, capacità di leadership e motivazione, la capacità di saper costruire la conoscenza attraverso l’osservazione, di saper agire e sperimentare situazioni, compiti, ruoli, e di saper esplorare ciò che sta fuori dall’organizzazione ovvero la capacità di saper innovare, risultanti dal *curriculum vitae*;
 - 1) requisiti culturali posseduti, risultanti dal *curriculum vitae*.

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

ART. 5

PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI P.O.

1. L'individuazione dei titolari di Posizione Organizzativa avviene mediante verifica comparativa tra i dipendenti in servizio presso l'ente in possesso dei requisiti richiesti o attraverso una selezione per l'individuazione di un soggetto esterno, nel caso in cui si verifichi che non vi siano in servizio soggetti idonei.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso, disciplinati in precedenza, saranno valutati in considerazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché dalle esperienze acquisite, indicate nel CV.
3. Il C.d.A. potrà eventualmente effettuare uno o più colloqui con i candidati in possesso delle caratteristiche adeguate all'attribuzione dell'incarico.

ART. 6

REVOCA DEGLI INCARICHI

1. L'incarico può essere anticipatamente revocato con atto scritto e motivato, in relazione a:
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - valutazione negativa della performance individuale, con valutazione non superiore a 20, in base al sistema adottato dall'Ente;
 - irrogazione anche di una sola sanzione disciplinare nell'anno;
 - per mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. Il C.d.A., prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione negativa, deve convocare il dipendente interessato per un contraddittorio, il quale potrà anche essere assistito dall'O.S. cui aderisce o conferire mandato a un legale di fiducia.
3. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato a far data dalla data di efficacia della revoca. In ogni caso, il dipendente stesso resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA “PIO ISTITUTO CAMPANA”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

ART. 7

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La valutazione delle posizioni mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni relative ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.
2. La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.
3. La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali:
 - a) collocazione nella struttura;
 - b) complessità organizzativa;
 - c) responsabilità gestionale interna ed esterna.
4. Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.
5. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.
6. La graduazione della retribuzione di posizione viene effettuata sulla base dei criteri predeterminati di pesatura di cui all'allegato “A”, che tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

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

ART. 8

ATTRIBUZIONE DEL VALORE ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Il Nucleo di Valutazione propone al C.d.A. il valore da assegnare alla posizione organizzativa.
2. L'approvazione della pesatura spetta al C.d.A. che provvede a definire anche l'ammontare spettante.
3. Il C.d.A. può modificare la proposta di pesatura fatta dal Nucleo di Valutazione, motivando lo scostamento.
4. La pesatura della P.O. è effettuata dal Nucleo di Valutazione prima dell'affidamento dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione.
4. La pesatura delle P.O. avverrà tenuto conto dei criteri di cui all'Allegato "A"; nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare e fermo restando l'importo minimo stabilito dal Ccnl 21 maggio 2018.
5. Gli importi sono da considerarsi annui lordi per 13 mensilità.
6. La quantificazione dell'indennità di posizione è data dal punteggio ottenuto moltiplicato per il cd. valore punto , tenuto conto della quantificazione del Fondo delle P.O. e del numero delle stesse.

ART. 9

VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di P.O. sono valutati annualmente dal C.d.A. sulla base del sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti adottato dall'Azienda, acquisita la relazione di competenza del Nucleo di Valutazione.
2. Per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle P.O., l'Azienda destina una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

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

ART. 10

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente regolamento sono da ritenersi abrogate.

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	-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	

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

cumulabili	- funzione caratterizzante di tipo erogativo interno	2	
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	- rapporti frequenti con interlocutori esterni di natura istituzionale e produttiva; rapporti quotidiani con il rappresentante legale dell’Azienda ; rapporti quotidiani con l’utenza	10	
	- rapporti saltuari con interlocutori esterni di natura istituzionale e produttiva ; rapporti frequenti con il rappresentante legale dell’Azienda ; rapporti quotidiani con l’utenza.	8	
	- assenza di rapporti con interlocutori esterni di natura istituzionale; rapporti saltuari con il rappresentante legale dell’Azienda ; rapporti saltuari con l’utenza.	6	

B) COMPLESSITA’ ORGANIZZATIVA (Max 60 punti)

Variabili	Indicatori	Punteggio max ottenibile	Punteggio ottenuto
a) <u>Risorse finanziarie gestite</u> Valuta la quantità di risorse finanziarie	- > 1.000.000	10	
	- da 1.000.000 a 600.000	8	
	- > 600.000	5	

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

assegnate alla posizione dal budget dell'anno di riferimento			
b) <u>Professionalità e cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni</u> Esprime in termini di conoscenze personali il numero e la complessità delle norme e procedure richieste per un'efficace espletamento del ruolo	- cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico organizzativo)	15	
	- 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	

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

	- I procedimenti gestiti sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili	5	
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 richiesta 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	- 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	20	

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

riferimento	richiede una elevata capacità di interpretazione		
	- 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 complesso e richiede una significativa capacità di interpretazione	15	
	- 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.	10	
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.	- La posizione è tenuta a fronteggiare in misura rilevante il rischio di incorrere nella responsabilità civile e penale oltre che nella amministrativa/contabile	20	
	- La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio, connesso alle funzioni assegnate, di incorrere, oltre che nella responsabilità amministrativa/contabile,	15	

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

	anche nella responsabilità civile e/o penale in relazione ad alcuni procedimenti gestiti.		
	- La posizione è tenuta a fronteggiare il rischio di incorrere nella responsabilità amministrativa/contabile connessa alle funzioni assegnate ed agli atti posti in essere	10	
c) <u>Destinatari delle attività</u> Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni/interni all'Azienda	- esterni/interni	10	
	- 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	

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

	- Minimo grado di coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Azienda	5	
--	---	---	--