

AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA

Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa

Criteria generali di conferimento e sistema di graduazione della retribuzione di posizione e attribuzione della retribuzione di risultato.

Art. 1 **Finalità**

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno dell'Azienda Servizi alla Persona Ravenna Cervia e Russi, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta P.O. di Struttura);
- b) "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" (detta P.O. di Alta Professionalità).

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati di norma a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento (con riserva di applicazione dell'art.17 *disposizioni particolari sulle posizioni organizzative CCNL 21/05/2018*).

Il Consiglio di Amministrazione individua il numero delle posizioni organizzative in base alle risorse annualmente disponibili.

Art. 2 **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato non in prova inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) aver ottenuto, negli ultimi tre (3) anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a "90/100" sulla base del sistema di valutazione;

- 2) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi due anni;
- 3) non trovarsi in posizione di conflitto di interesse nemmeno potenziale.

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi

Il conferimento degli incarichi di PO è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati.

I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tengono in considerazione, tra l'altro i seguenti criteri:

- a) funzioni ed attività da svolgere;
- b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) capacità professionale;
- d) requisiti professionali posseduti;
- e) esiti della valutazione individuale in attuazione del D.Lgs 150/2009.

Il Direttore, avvalendosi eventualmente del supporto degli uffici, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Direttore, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

Art. 4

Revoca degli incarichi

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

La revoca può essere altresì disposta in caso di sanzioni disciplinari superiori alla sospensione o di rinvio a giudizio per fatti attinenti alla funzione esercitata.

In caso di revoca, prima della sua formalizzazione, il Direttore acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con l'informazione formale al dipendente delle motivazioni che potrebbero dare luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 gg per contro dedurre.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5

Trattamento economico

Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- b) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- c) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- d) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

Art. 6

Retribuzione di posizione

Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

Nella individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

ASP, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

La retribuzione di posizione e conseguentemente la relativa quota destinata alla retribuzione di risultato, non è corrisposta in tutti i casi in cui per norma contrattuale o di legge non spetti la retribuzione ordinaria e nel caso in cui l'incarico venga conferito, in sostituzione del titolare, ad altro dipendente ad interim o avvocato dal Direttore.

In caso di maternità obbligatoria del responsabile titolare di PO, al medesimo, unicamente per il periodo di durata della maternità obbligatoria, sarà riconosciuta solo la retribuzione di posizione.

Art. 7 Soggetti e funzioni

L'OIV/Nucleo di valutazione monocratico indipendente valida il sistema di pesatura.

Utilizzando la scheda di graduazione e pesatura (allegato A):

- il direttore assegna i punteggi alle singole Posizioni Organizzative delle aree individuate e le attribuisce.

Art. 8 Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

Le posizioni organizzative previste dal CCNL 21/05/2018 sono riferite:

- tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

- **complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate:

a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla categoria D, con conseguente complessità gestionale;

b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate. Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

- **trasversalità** (*complessità relazionali interne ed esterne*): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate.

- **responsabilità di budget/risorse assegnate**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata (ricavi) e di spesa (costi);

- **strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

Art. 9
Unicità di valutazione

I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere a queste P.O. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 10
Sistema di pesatura

Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 11
Procedimento di graduazione

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni Organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse e il Budget a disposizione.

Il numero di P.O. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle P.O. dell'Ente. La differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i criteri di cui al precedente art.8 per ciascuna P.O. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna P.O.

Effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna P.O. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le P.O., si determina il peso specifico di ciascuna PO. Il peso specifico di ciascuna P.O. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

Art. 12
Correttivo del sistema

Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di posizione è adottato il seguente criterio correttivo:

- è fissato un punteggio soglia, pari a (30)/64

- alle P.O. alle quali è assegnato un punteggio totale inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (euro 5.000);
- il punteggio totale assegnato a dette P.O. non è considerato ai fini della parametrizzazione di cui all'art. 11, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico della medesima P.O.;
- il budget residuo è ripartito fra le altre P.O., con le modalità indicate nel precedente art.11.

Art. 13

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), non è prevista una maggiorazione della retribuzione di posizione.

Art. 14

Retribuzione di risultato

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale secondo il sistema stabilito nel CCDI.

La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è effettuata dal Direttore.

Art. 15

Incarichi ad interim

Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, non è corrisposto alcun valore aggiuntivo di retribuzione di posizione.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, trova applicazione l'art.15 comma 6 del CCNL 21/05/2018.

Art. 16

Distribuzione dei resti

In nessun caso si procederà alla distribuzione di eventuali resti che dovessero residuare in applicazione dei criteri di cui agli articoli precedenti. Gli stessi confluiranno in economie di bilancio

Art. 17

Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Art. 18

Norme transitorie e finalità

Per quanto non espressamente previsto dagli articoli precedenti si fa riferimento al regolamento di organizzazione degli uffici e servizi.

All.A)

CRITERI DI GRADUAZIONE	
DIREZIONE DI SERVIZI FINALI / STRUMENTALI E DI SUPPORTO	
Fattori di valutazione	Parametri e punteggio
Complessità operativa	
1° Parametro: n.ro dei dipendenti assegnati esclusa la cat. D	n. dipendenti
	Punti da 1 a 5
2° Parametro: presenza di profili appartenenti alla categoria D	Punti da 1 a 5
Complessità organizzativa	
Complessità tecnico/professionale dei processi (eterogeneità dei processi)	Con bassa complessità tecnico gestionale = max punti 1
	Con media complessità tecnico gestionale = max punti 4
	Con alta complessità tecnico gestionale = max punti 10
Numero servizi coordinati	Punti da 1 a 5
Trasversalità	
Indica la complessità relazionali interne ed esterne (complesso e intensità delle relazioni coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate)	Bassa complessità = max punti 2
	Media complessità = max punti 5
	Alta complessità = max punti 12
Responsabilità di budget/risorse assegnate	
Responsabilità tecnico, amministrativa e contabile: livello di rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, amministrative, contabili, disciplinari) per danni all'ente o ai terzi – collegato a tipologia di atti assunti – in forma diretta o indiretta (atti propedeutici o preparatori di atti di altri) alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso	livello medio di responsabilità = max 0 5 punti
	alto livello di responsabilità = max 12 punti

alla dimensione finanziaria dei processi di spesa /entrata	
Strategicità	
Rilevanza della posizione rispetto alla missione aziendale per il funzionamento dell'organizzazione	Rilevanza media = max 10 punti Rilevanza alta = max 15 punti