

AREA INCARICO POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 1

Definizione di posizione organizzativa

La normativa che segue disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8, 9 e 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31.03.1999. Normativa ridefinita negli art. 13, 14, 15, 17,18 del nuovo CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

La posizione organizzativa è un ruolo individuato all'interno del sistema organizzativo dell'Azienda che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione e/o coordinamento di unità organizzative di media e/o rilevante complessità, caratterizzate da un grado di autonomia gestionale e organizzativa tale da richiedere una specifica riconoscibilità nella struttura dell'Azienda.

Art. 2

Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato, inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativi :

- a) esperienza lavorativa maturata nell'Azienda, oppure anche presso altri enti pubblici e/o azienda private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa; l'esperienza richiesta è di almeno cinque anni, di cui almeno due alle OO. SS. N.S. di Misericordia di Savona in categoria D;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

Art. 3

Finanziamento dell'area delle posizioni organizzative

Il finanziamento degli incarichi di Posizione Organizzativa è previsto nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, determinate, nell'ammontare complessivo, e allocate a carico del bilancio dell'Azienda.

Art. 4

Tipologie e graduazioni di posizione organizzativa

Gli incarichi di posizione organizzativa si caratterizzano in più fasce, che determinano l'ambito entro il quale viene individuato il valore economico (trattamento di posizione, su base annua) attribuito, sulla base della seguente distinzione di massima in relazione alla loro tipologia (Gestionali o di Alta Professionalità):

Area di posizione organizzativa di natura gestionale

Graduazione G4 - Valore corrispondente euro 16.000,00

Graduazione G3 - Valore corrispondente euro 12.500,00

Graduazione G2 - Valore corrispondente euro 9.000,00

Graduazione G1 - Valore corrispondente euro 7.000,00

Graduazione D - valore corrispondente euro 6.000,00

Area di posizioni organizzative di natura di alta professionalità:

Graduazione AP - valore corrispondente euro 15.000,00

Graduazione S 3 - Valore corrispondente euro 12.000,00

Graduazione S2 - Valore corrispondente euro 8.000,00

Graduazione S 1 - Valore corrispondente euro 7.000,00.

La pesatura dei suddetti incarichi è definita dal Nucleo Indipendente di Valutazione, sulla base dei criteri previsti e dettagliati della scheda {allegato 1) al presente documento.

Art . 5

Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle eventuali deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Direttore, le seguenti funzioni e competenze:

- a. la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- b. gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza (per quanto riguarda le P.O. di natura gestionale);
- c. la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi della L. 241/90, dal Direttore;
- d. l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Direttore, sulla base delle eventuali direttive emanate e conformemente alle disposizioni di legge in materia.

Art. 6

Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

Il conferimento degli incarichi di P.O. è disposto con proprio atto dal Direttore, sulla base di Delibera conforme del CdA, motivato sulla base della valutazione svolta con particolare riferimento alle attitudini e alle capacità professionali dimostrate e all'esperienza acquisita dal candidato, così come emergente dal curriculum professionale, nonché dei requisiti culturali posseduti.

Nella lettera di conferimento sarà altresì definita la quota percentuale di retribuzione di risultato prevista dal CCNL Funzioni Locali. In virtù della nuova disciplina contrattuale la retribuzione di risultato potrebbe essere diversa tra le singole posizioni organizzative, comunque mai inferiore al 17% della rispettiva retribuzione di posizione.

Gli incarichi, che vengono assegnati di norma per un periodo minimo di anni uno, possono avere la durata massima di tre anni e sono rinnovabili. Gli atti di gestione relativi al conferimento dovranno essere resi pubblici.

Art. 7

Assegnazione degli obiettivi

A cura del Direttore, sentito il NIV, si dovranno individuare ed assegnare specifici obiettivi di performance e al personale titolare di posizione organizzativa, di norma in modo coerente e sussidiario agli obiettivi assegnati alla Direzione, in base al vigente Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance. Tale assegnazione avverrà, di norma, entro 30 giorni dal ricevimento degli obiettivi assegnati al Direttore, e comunque non più tardi del 15 aprile di ogni anno.

Art. 8

Valutazione dei risultati

Entro trenta giorni dal termine dell'anno il titolare di P.O. redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. La valutazione sarà attuata secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dell'Azienda.

Art. 9

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

Durante il periodo di incarico, il Direttore, sentito il NIV, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente incaricato di posizione organizzativa, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

L'incarico di posizione organizzativa può essere altresì revocato dal Direttore anticipatamente rispetto alla scadenza per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa, con particolare riferimento alla adozione di un nuovo modello organizzativo da parte dell'Azienda.

Art. 10

Incarico di posizione organizzativa al Direttore dell'Azienda

Nel caso in cui il Direttore non avesse le caratteristiche per essere inquadrato con contratto individuale dirigenziale, ad esso sarà comunque attribuito un incarico di Posizione Organizzativa di (pesatura) graduazione massima e con una relativa Retribuzione di Risultato pari al 30% della Posizione .

ALLEGATO 1 - al protocollo di concertazione sui Criteri generali per la pesatura e l'affidamento degli incarichi relativi all'Area delle Posizioni Organizzative.

Macro-fattore	fattori/elementi	Punteggio Max	
(A) Complessità gestionale	Intensità relazioni interne	50	alta= 50 media= 30 bassa= 10
	Intensità relazioni esterne	50	alta= 50 media= 30 bassa= 10
	consistenza risorse umane coordinate	50	TRA O E 50
	articolazioni org.ve di diretta resp.tà	100	Da 100 a 0 proporzionalmente
	eterogeneità funzioni	50	elevata = p.50 media= p.30 bassa = p. 10
	grado di competenza specialistico/professionale	100	elevato = p . 100 medio= p.70 basso= p. 40
	TOTALE	400	
(B) Complessità tecnica o amm.vo-gestionale	Coefficiente tecnico di complessità	400	Da 400 a 0 Proporzionalmente al valore dell'Indice di Complessità (relativo) definito dal NIV
	Fatt 1	200	alta= p.200 media = p.100 bassa= p.0
	Fatt2	200	alta= p.200 media = p. 100 bassa= p.0
	TOTALE	400	
C) Responsabilità e Autonomia	Resp.tà Progetti	50	alta= p.50 media= p. 30 nulla= p.0
	Responsabilità di prodotto (proced.to)	50	alta= p.50 media= p.30 nulla= p.0
	Rispetto alla gestione dei coordinati	50	Da 50 a 0 proporzionalmente al punteggio equiv.
	Responsabilità R. finanz gestite	50	alta= 50 media= 30 bassa= 10
	TOTALE	200	
TOTALE		1000	

Più dettagliatamente e concretamente, in riferimento alla "Complessità Gestionale" :

La valutazione dell'intensità delle relazioni interne è svolta congetturando la molteplicità dei Soggetti interni (quali: altre posizioni Organizzative, Organi) con cui è necessario relazionarsi e la frequenza di relazione con i medesimi, rispetto a tre livelli (Alta, Media, Bassa).

La valutazione dell'intensità delle relazioni esterne è svolta congetturando la molteplicità dei Soggetti (quali: Cittadini, Professionisti, Associazioni, altre Amministrazioni Locali, Enti Pubblici, Agenzie Pubbliche Statali e Regionali, Amministrazioni Giudiziarie, O.S.S. S.p.A, ...) con cui è necessario relazionarsi e la frequenza di relazione con i medesimi, rispetto a tre livelli.

La valutazione della complessità derivante dalla consistenza delle Risorse Umane deriva dall'associazione delle numerosità per categoria di lavoratori effettivamente assegnati e di un coefficiente empirico di complessità crescente al crescere della categoria.

La valutazione della complessità derivante dalle articolazioni org.ve di diretta responsabilità si determina dalla diretta proporzionalità con il numero delle strutture di diretto coordinamento e guida dell'Incaricato di PO, considerando che la posizione organizzativa con il massimo numero delle strutture in questione avrà il punteggio massimo previsto per il fattore, tra quelle posizioni omogenee (le tecniche o le amm.vo- gestionali).

La valutazione della complessità derivante dall'eterogeneità delle funzioni viene effettuata su tre livelli in base al principio logico che quanto + è eterogenea una posizione tanto + complessa risulta.

La valutazione della complessità derivante dal grado di competenza specialistico-professionale si determina dalla congetturazione del grado di esperienza (meno di 6 mesi, fino a 1,5 anni, maggiore di 1,5 anni) necessario per poter ricoprire con profitto la posizione organizzativa, dell'unicità (in termini di grado di unicità) e della necessità di aggiornamento (in termini di costante o saltuario aggiornamento).

Un'ulteriore prospettiva di pesatura in termini di **Complessità** è costituita per le PO Tecniche dalla c.d. Complessità Tecnica e per le PO Amm.vo-gestionali dalla Complessità Amministrativa.

La Complessità Tecnica è approssimata dal c.d. Indice di Complessità Tecnica rappresentativo dei fattori di pressione tecnica relativi agli ambiti di responsabilità di ciascuna PO.

La PO che è associata al valore massimo di tale Indice riporterà il punteggio max abbinato a tale fattore e proporzionalmente le altre PO.

In termini di Complessità Amm.va si sono individuati due Fattori associati rispettivamente:

- Fatt 1 - al grado di necessità di impiego di sistemi inf.vi, banche dati e procedure di interoperabilità (informatiche e non).
- Fatt 2 - alla complessità normativa e alla interdisciplinarietà dei riferimenti operativi e dei processi di pertinenza prevalente.

Di entrambi verrà effettuata una stima rispetto a tre livelli di intensità di presenza delle citate condizioni di concretizzazione di ciascun fattore.

Relativamente, invece, al macro fattore "Responsabilità e Autonomia" si può ritenere che approssimi il livello relativo delle specifiche responsabilità in termini di:

- effettiva e sostanziale presenza di responsabilità desumibili dalla partecipazione o leadership di Gruppi di Lavoro/Progetti (interni e inter-istituzionali) il cui arco di impegno temporale costituisca una significativa consistenza relativamente al periodo di svolgimento dell'incarico relativo, valutate rispetto a tre livelli.
- Complessiva stima delle responsabilità procedurali pertinenti ciascuna posizione, che si dovrebbe determinare sulla base della mappatura aggiornata dei Procedimenti e con la valutazione del grado di responsabilità derivante da ciascun procedimento, approssimato però in fase di prima applicazione e in termini valutativi, su tre livelli di intensità stimata, relativamente alle note pertinenze procedurali di ciascuna specifica Posizione Organizzativa.
- Grado di autonomia nella gestione dei subordinati afferenti ciascuna PO derivante dall'intensità di delega specifica che il Direttore intende applicare alle PO e stimata con un valore di punti massimo riconosciuti alla PO maggiormente autonoma, in base al punteggio equivalente, e proporzionalmente alle altre.
- Ammontare relativo delle risorse finanziarie "gestite" (in presenza di abilitazioni informatiche complete ad operare sui capitoli) da chi ricopre ciascuna posizione organizzativa, anche qui con un criterio di proporzionalità a (tre) scalini (non continua) rispetto alla posizione organizzativa (omogenea, nel senso di anzi ricordato) con il maggiore ammontare di Risorse Finanziarie (sub)assegnate dal Direttore.

In particolare, in termini esemplificativi, in riferimento alla PO Tecnica, si considereranno le risorse finanziarie finalizzate alla realizzazione di opere e lavori unitariamente al di sotto di 100 keuro e quelle finalizzate ad acquisire, consulenze, beni e servizi funzionali e non alla realizzazione di opere e lavori, ancorchè non ricompresi nel quadro economico-tecnico dell'opera, e alla gestione di Convenzioni e/o Accordi Quadro; il tutto riferito, per la prima pesatura, ai dati di Bilancio dell'anno 2019. Analogamente si procederà per la stima dell'intensità di riscontro di tale fattore relativamente alle PO Amministrativo-Gestionali.