

SOGGIORNO BORSALINO

CENTRO SERVIZI POLIFUNZIONALE

PER LA PERSONA

C.so Lamarmora n. 13

15121 Alessandria

C.F. 80003970060

Allegato A alla Deliberazione n. 16 del 21 Giugno 2019

CRITERI GENERALI E MODALITA' PER L'ISTITUZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, NONCHE' PER IL CONFERIMENTO DEI RELATIVI INCARICHI.

1) SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE ED AL CONFERIMENTO DELLA TITOLARITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI.

All'istituzione delle posizioni organizzative provvede il Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri generali di seguito definiti.

Gli incarichi alle posizioni in argomento saranno conferiti dal Direttore con atto di gestione organizzativa, sulla base dei fattori di valutazione definiti al successivo punto 3.

Detti incarichi dovranno avere una durata massima di tre anni, rinnovabili.

La graduazione delle posizioni istituite e la conseguente determinazione degli importi della retribuzione di posizione saranno determinate, nei limiti contrattuali e secondo i criteri definiti al successivo punto 3, dal CDA.

L'eventuale revoca degli incarichi succitati potrà essere disposta per i motivi e con le modalità previsti dall' art. 14, commi 3 e 5 del CCNL 21/5/2018.

2) CRITERI GENERALI DI INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'istituto delle posizioni organizzative in presenza della Dirigenza si caratterizza per la funzione di raccordo tra l'operatività esecutiva e l'attività manageriale del Direttore, consentendo a quest'ultimo di svolgere con pienezza le funzioni di coordinamento, programmazione e controllo, direzione di attività strategiche e di organizzazione, di supporto tecnico - organizzativo.

L'individuazione delle posizioni organizzative presuppone il riscontro di una serie di fattori previsti dall'art. 13 comma 1 del CCNL 21/05/2018 e precisamente:

- 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 richiedenti elevata competenza specialistica acquisite anche attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
- c) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità richiedenti elevata competenza acquisita attraverso titoli formali di livello universitario.

La necessità di integrazione e supporto delle posizioni organizzative rispetto alla posizione del Direttore trova riscontro nel CDA di questo Ente per cui si giudica necessaria l'istituzione delle suddette posizioni da individuarsi secondo i seguenti criteri:

- previsione di un numero limitato di posizioni organizzative per evitare sovrapposizioni alle responsabilità affidate al Direttore;
- effettivo svolgimento delle funzioni di cui al comma 1 dell'art. 13 CCNL 21/05/2018, con funzioni di responsabilità del procedimento, comportanti eventualmente anche la competenza all'adozione del provvedimento finale;
- coordinamento di strutture complesse;
- complessità dei procedimenti di competenza valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture interne o esterne all'Ente, o in relazione alla cura di scadenze obbligatorie per il reperimento delle risorse o per l'erogazione di fondi necessari alla gestione dell'Ente;
- realizzazione e/o gestione di progetti gestionali e amministrativi innovativi o, comunque, comportanti attività o relazioni con uffici interni ed esterni, in posizione di coordinamento;
- complessità delle mansioni in ordine all'organizzazione della gestione dei servizi erogati dall'IPAB.

3) CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Ai fini della definizione della retribuzione di posizione di cui al citato CCNL 21/05/2018, si ritiene di procedere alla definizione dei parametri per classe elencati nella seguente tabella:

TABELLA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - art. 15 CCNL				
		PUNTEGGI ASSEGNABILI CAT. C/D		
		MINIMO	MASSIMO	
1	RILEVANZA STRATEGICA (degli obiettivi della posizione)	5	20	
2	COMPLESSITA' GESTIONALE (parere, atti gestionali, responsabilità di procedimento, esposizione esterna, responsabilità varie)	5	20	
3	COMPLESSITA' OPERATIVA (risorse umane e strumentazione gestite, quantità, complessità delle attività e degli atti di gestione, livelli di professionalità e specializzazioni richieste)	5	20	
4	COMPLESSITA' RELAZIONALI (caratteristiche delle relazioni gerarchiche, delle relazioni con utenti interni ed esterni con conseguente complessità relazionale)	5	20	
TOTALE GENERALE		20	80	
PUNTEGGIO MINIMO		20		
PUNTEGGIO MASSIMO		80		
GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CAT. C/D				
retribuzione di posizione massima assegnata su base annua			€ 9.500,00	€ 16.000,00
PUNTEGGIO DA 20 A 30			€ 3.000,00	€ 5.000,00
PUNTEGGIO DA 31 A 80			€ 130 per ogni punto eccedente	€ 220 per ogni punto eccedente

4) CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Per quanto concerne il conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative si richiamano gli art. 13 e 14 del CCNL 21/05/2018 che definisce, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere, alcuni criteri generali dei quali occorre tenere conto, in particolare:

- le categorie di appartenenza C, D, D3;
- la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- i requisiti culturali posseduti;
- le attitudini;
- la capacità professionale;
- l'esperienza acquisita.

5) VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E RETRIBUZIONI DI RISULTATO.

La valutazione è affidata al Direttore che si confronterà direttamente con il titolare della posizione per definire, in modo ponderato, il grado e la qualità delle prestazioni nonché dei risultati ottenuti.

Al punteggio massimo ottenibile corrisponde un compenso pari al 100% della retribuzione in godimento. Esso sarà proporzionato in ragione del punteggio effettivamente conseguito.

Nel caso di valutazione non condivisa la decisione definitiva sarà assunta dal OIV, sulla base delle motivazioni addotte e se ritenuto necessario dei documenti prodotti, a seguito di confronto diretto con il titolare di posizione valutato.

SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

NOME DIPENDENTE		SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO			
AMBITO DI VALUTAZIONE	FATTORI DI APPREZZAMENTO	MIINIMO	MASSIMO		TOTALE
1. RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI.	GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI, CAPACITA' DI MOTIVARE L'EVENTUALE VARIAZIONE DEGLI OBIETTIVI IN CORSO D'ANNO	0	20	0-20	0-80
2. GRADO DI FLESSIBILITA' GESTIONALE	a) CAPACITA' DI VALUTARE LE PRIORITA' E DI GRADUARE GLI ADEMPIMENTI IN RAPPORTO ALLA LORO IMPORTANZA	0	5	0-15	
	b) TEMPESTIVITA' DI MOBILITAZIONE SU TEMI EMERGENTI	0	5		
	c) TEMPESTIVITA' E CREATIVITA' NELL'IDEARE PROPOSTE RISOLUTIVE DI CRITICTA'	0	5		
3. CAPACITA' DIMOSTRATE NELLA GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	a) CAPACITA' DI PROMUOVERE LAVORO DI SQUADRA	0	6	0-25	
	b) LEADERSHIP E CAPACITA' DI GESTIRE CONFLITTI	0	7		
	c) PROPENSIONE ALLA DELEGA E CAPACITA' DI SOSTENERE I COLLABORATORI	0	6		
	d) CAPACITA' DI PROGETTARE L'ATTIVITA' COINVOLGENDO I COLLABORATORI	0	6		
4. CAPACITA' DIMOSTRATE NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI	a) QUALITA' DELLE RELAZIONI CON LE ALTRE STRUTTTURE	0	5	0-10	
	b) QUALITA' DELLE RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI ALL'ENTE	0	5		
5. CONTRIBUTO FORNIITO NEL PROCESSO DI CONTROLLO DI GESTIONE IN RELAZIONE ALLE ATTIVITA', AGLI OBIETTIVI E AGLI INDICATORI PROPOSTI	a) QUALITA' DELLA PROPOSTA IN RELAZIONE AGLI INDIRIZZI DEGLI ORGANI DI GOVERNO	0	5	0-10	
	TENDDENTI AL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA, EFFICACIA, QUALITA' DEI SERVIZI EROGATI	0	5		
IL DIRETTORE	IL DIPENDENTE				