

DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE e VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 1 DEFINIZIONE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il presente regolamento 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.

La posizione organizzativa è un ruolo che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

ART. 2 IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

I criteri di analisi e valutazione delle Posizioni Organizzative sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, previa concertazione con le R.S.U. e OO.SS.

Ai sensi dell'art. 42 del Regolamento degli uffici e dei servizi gli incarichi sono conferiti con decreto del Presidente.

A seguito della descrizione delle Posizioni Organizzative effettuata dal Direttore Generale sulla griglia di analisi, approvata dal Consiglio di Amministrazione, il Presidente assegna la conseguente indennità.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'incarico di Posizione Organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Direttore Generale, che resta comunque responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

- la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate;
- la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti, ai sensi della L. 241/90, dal Direttore Generale;
- l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Direttore Generale, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

ART. 4 FASCE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Gli incarichi si distinguono, per la diversa tipologia di funzioni e responsabilità attribuiti alla Posizione Organizzativa, in due fasce (A e B) a cui corrispondono le seguenti indennità di posizione:

- Euro 12.911,42/anno
- Euro 8.000,00/anno

Effettuata la pesatura delle Posizioni, qualora le stesse siano ricoperte da personale utilizzato a tempo parziale e/o servizi a convenzione, ai sensi e per gli effetti dell’art. 14 del CCNLL del 22.01.2004, al fine di non superare il valore complessivo di Euro 16.000,00, le due fasce di indennità corrisposte dall’AATO dovranno essere rideterminate in diminuzione.

Le due fasce, che specificano gradi diversi di responsabilità e di complessità di funzioni, sono definite sulla base dei criteri individuati negli articoli che seguono.

Con punteggio da 25/50 a 35/50 viene attribuita la fascia B; con un punteggio superiore a 35/50 la fascia A e non verrà attribuita l’indennità di posizione qualora il punteggio derivante dalla applicazione dei criteri sia inferiore a 25/50.

ART. 5 CRITERI DI VALUTAZIONE

Sono oggetto di pesatura tutte le Posizioni con responsabilità di area.

Gli item sui quali pesare le posizioni

1. Quantità e tipologia di personale assegnato;
2. Risorse economiche gestite;
3. Grado di responsabilità in atti di rilevanza esterna;
4. Complessità del sistema di relazioni interne ed esterne che deve essere gestito;
5. Rilevanza della posizione rispetto ai programmi dell’Ente in relazione al suo programma di mandato.

I parametri di valutazione definiscono il livello di complessità e rilevanza dei ruoli. Ad ogni criterio è associato un punteggio, la somma dei punteggi di ogni criterio definisce il peso della Posizione Organizzativa. I parametri di valutazione proposti sono i seguenti:

	ELEMENTI DI PESATURA	PARAMETRI DI APPREZZAMENTO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO
1	Quantità e tipologia di personale assegnato	Cat. B	1 punto per dipendente;	15 punti
		Cat. C	3 punti per dipendente;	
		Cat. D	5 punti per dipendente;	

	ELEMENTI DI PESATURA	PARAMETRI DI APPREZZAMENTO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO
2	Risorse economiche gestite	Fino a 150.000,00 €	3 punti	10 punti
		da 150.000 a 700.000 €	7 punti	
		da 700.000 a 1.000.000 €	10 punti	
3	A) Grado di responsabilità in atti di rilevanza esterna	Bassa	5	15 punti
		Media	10	
		Alta	15	
4	B) Complessità del sistema di relazioni che deve essere gestito	Bassa	1 punti	5 punti
		Media	3 punti	
		Alta	5 punti	
4	C) Rilevanza della posizione rispetto ai programmi dell'Amministrazione in relazione al suo programma di mandato			5 punti
			TOTALE	50

A) B) C) vedi la legenda di seguito indicata

ART. 6 ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'indennità di risultato viene fissata secondo quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del 31.03.199 nel 25%. Il Direttore Generale assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici.

ART. 7 VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il titolare della posizione organizzativa redige alla fine dell'anno una relazione sintetica sull'andamento dell'attività svolta con riferimento agli obiettivi assegnati e agli indicatori individuati.

Il Direttore Generale integra la suddetta relazione con una valutazione di merito dei risultati parziali conseguiti, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti; la relazione così composta è inviata al Nucleo di valutazione per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal Direttore Generale per un complessivo di 50 punti così suddivisi:

1. raggiungimento degli obiettivi (35 punti);
2. comportamento organizzativo (15 punti).

Il raggiungimento degli obiettivi viene valutato secondo la scala così individuata:

- | | |
|---|----------|
| a) non ha raggiunto l'obiettivo e/o gli obiettivi attribuiti | punti 7 |
| b) ha raggiunto solo parzialmente l'obiettivo e/o gli obiettivi attribuiti | punti 14 |
| c) ha raggiunto in maniera sufficiente l'obiettivo e/o gli obiettivi attribuiti | punti 21 |
| d) ha raggiunto in maniera più che soddisfacente l'obiettivo e/o gli obiettivi attribuiti | punti 28 |
| e) ha raggiunto in maniera ottimale l'obiettivo e/o gli obiettivi attribuiti | punti 35 |

Il comportamento organizzativo viene valutato secondo i criteri del sistema di valutazione permanente qui di seguito indicati:

- a) Qualità della prestazione individuale (sufficiente 1-discreto 2 – buono 3 – ottimo 5)
- b) Integrazione con il gruppo (sufficiente 1-discreto 2 – buono 3 – ottimo 5)
- c) Flessibilità organizzativa (sufficiente 1-discreto 2 – buono 3 – ottimo 5)

La retribuzione di risultato viene percentualmente riconosciuta in base alla seguente scala di risultati:

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| a) Pari o inferiore ai 10 punti | Non è riconosciuta l'indennità |
| b) Da 11 a 20 punti | E' riconosciuto il 25% |
| c) Da 21 a 30 punti | E' riconosciuto il 50% |
| d) Da 31 a 40 punti | E' riconosciuto il 75% |
| e) Da 41 a 50 punti | E' riconosciuto il 100% |

ART. 8 REVOCA DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il mancato conseguimento per un anno dell'obiettivo e/o degli obiettivi comportare, su giudizio motivato del Direttore Generale, la revoca della posizione organizzativa da parte del Presidente. In tale circostanza non è comunque dovuta la retribuzione di risultato. L'assegnazione della retribuzione di risultato avviene in contraddittorio; il dipendente può avanzare ricorso in merito alla mancata retribuzione in toto della retribuzione di risultato. Il Direttore Generale decide in merito, sentita la parte con proprio atto motivato. Sono fatte salve le normali procedure previste dalle leggi vigenti in materia di tutela dei lavoratori. L'incarico di posizione organizzativa può essere altresì revocato dal Presidente anticipatamente rispetto alla sua scadenza per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.

LEGENDA (A) GRADO DI RESPONSABILITÀ IN ATTI DI RILEVANZA ESTERNA

Si dovranno analizzare le singole fattispecie connesse alle attività proprie del ruolo in esame.

In generale vale il seguente schema:

Valutazione	Tipo di responsabilità
Bassa	Responsabilità prevalente di tipo amministrativo con un numero discreto di casi
Media	Responsabilità prevalente di tipo amministrativo e contabile con numero discreto di casi
Alta	Responsabilità prevalente di tipo amministrativo, contabile, civile e penale con numerose categorie e gruppi

(B) COMPLESSITÀ DEL SISTEMA DI RELAZIONI CHE DEVE ESSERE GESTITO

Valutazione	Tipo di responsabilità
Bassa	Rete di relazioni (interna e/o esterna) con tipologia di interlocutori caratterizzati da scambi prevalentemente informativi, di servizio o di applicazione della normativa
Media	Rete di relazioni (interna e/o esterna) con presenza rilevante di condivisione di obiettivi



Autorità di Ambito Territoriale Ottimale n°5 – Marche Sud Ascoli Piceno
(istituito con Legge Regionale n° 18/98)

Valutazione	Tipo di responsabilità
Alta	Rete di relazioni (interna e/o esterna) con cui coltivare rapporti continuativi. Il rapporto con gli amministratori e il Gestore del SII è frequente e finalizzato alla soluzione di problemi.

(C) l'item, fino ad un massimo di 5 punti è definito dal Presidente.