REGOLAMENTO

PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ASILO SAVOIA

AZIENDA PUBBLICA SERVIZI ALLA PERSONA

Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina e organizza la costituzione e l'attribuzione delle posizioni organizzative, secondo quanto previsto dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Asilo Savoia (di seguito denominata ASP).

Articolo 2 – Ripartizione delle risorse

1. Le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative sono stanziate annualmente dal Consiglio di Amministrazione nel precipuo articolo destinato alla corresponsione degli emolumenti al personale dipendente dell'ASP, con l'approvazione del relativo Bilancio di Previsione di ogni anno.

Articolo 3 – Istituzione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative di cui all'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali, graduate in cinque livelli economici, implicano responsabilità dei processi lavorativi di varia complessità e costituiscono un'articolazione organizzativa e pertanto, una volta istituite, concorrono a definire l'organigramma funzionale dei Servizi dell'ASP con la procedura di cui ai successivi articoli.

Articolo 4 – Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

1. il Direttore Generale, può istituire o revocare posizioni già istituite, che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
   a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
   b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o iscrizione ad albi professionali;
   c) lo svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
2. Le posizioni organizzative sopra indicate possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine.
3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti con Provvedimento del Direttore Generale, nel rispetto del Regolamento Organico.
4. oltre ai requisiti prescritti al Comma 1 del presente articolo, il conferimento delle posizioni organizzative è altresì subordinato a:
   a) Requisiti culturali e professionali posseduti;
   b) attitudini e capacità professionale;
   c) Esperienza e competenza tecnica nella materia da trattare.
5. come previsto dall'art. 13 Comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, nel caso in cui non si disponga di Personale dipendente di categoria D nello specifico Servizio di riferimento è possibile conferire incarichi di posizioni organizzative anche a dipendenti di categorie C o B stante il limite previsto per la quantificazione della retribuzione di posizione prevista dall'art. 15 Comma 3 del richiamato CCNL.

Articolo 5 – Durata, valutazione e rendicontazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti per un periodo massimo di tre anni eventualmente rinnovabili, previa adozione del relativo Provvedimento motivato e salvo revoca anticipata. In nessun caso è possibile il conferimento d'ufficio delle posizioni di cui al presente regolamento né l'atto di conferimento può essere retroattivo;

2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), del CNL Funzioni Locali al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.
3. la revoca delle posizioni organizzative di cui al presente regolamento è ammessa:

a) in caso di grave inadempienza del dipendente punita dal codice di disciplina con sanzioni superiori al rimprovero verbale o scritto;
b) per mancato raggiungimento degli obiettivi annuali o per scarso rendimento;
c) in caso di riorganizzazione che sopprima, modifichi o trasferisca le competenze relative alla posizione organizzativa.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL Funzioni Locali. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da 19 persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. il mancato raggiungimento degli obiettivi o lo scarso rendimento si ritiene conseguente ad una valutazione inferiore al 70%. In tal caso il dipendente decade automaticamente dalla posizione organizzativa attribuita;
6. I titolari degli incarichi di cui al presente Regolamento devono produrre annualmente idonea documentazione attestante l'attività svolta e il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati sulla base di quanto previsto dall'apposito regolamento dell'ASP recante "Regolamento per la misurazione e valutazione della performance";

Articolo 6 – Retribuzione di posizione

1. le Posizioni Organizzative di cui al comma 1 sono retribuite tenendo conto del trattamento economico delle stesse previsto all'art. 15 del CCNL – Comparto Funzioni Locali come di seguito indicato:

a) posizione organizzativa di I fascia pari ad Euro 16.000,00 annui lordi;
b) posizione organizzativa di II fascia pari ad Euro 13.000,00 annui lordi;
c) posizione organizzativa di III fascia pari ad Euro 10.000,00 annui lordi;
d) posizione organizzativa di IV fascia pari ad Euro 8.000,00 annui lordi;
e) posizione organizzativa di V fascia pari ad Euro 6.000,00 annui lordi;

2. l'attribuzione della fascia della posizione organizzativa da istituire di cui al comma 2 è valutata secondo i seguenti criteri:

a) I fascia:

Responsabilità – rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione, Aree di responsabilità ampie con margini di discrezionalità considerevoli, rilevante grado di esposizione;
Decisioni – elevata complessità dei problemi, necessita di ricorso a modelli teorici non immediatamente utilizzabili, elevati margini interpretativi, possibilità di soluzione di problemi estremamente variabili;

Competenze – elevatissime capacità di analisi e di sintesi, ottime capacità di comunicazione orale e scritta, elevata creatività, impegno continuo ed elevato, continua necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro;

b) II fascia:

Responsabilità – significativa presenza di attività di coordinamento e direzione, Aree di responsabilità ampie ma con limitati margini di discrezionalità, medio grado di esposizione;

Decisioni – significativa complessità dei problemi, necessita di ricorso a modelli teorici esterni applicabili per analogia, elevati margini interpretativi, possibilità di soluzione di problemi ampiamente variabili;

Competenze – elevate capacità di analisi e di sintesi, ottime capacità di comunicazione orale e scritta, buona creatività, impegno continuo ed elevato, frequente necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro;

c) III fascia:

Responsabilità – significativa presenza di attività di coordinamento e direzione, Aree di responsabilità ampie ma con limitati margini di discrezionalità, medio grado di esposizione;

Decisioni – significativa complessità dei problemi, necessita di ricorso a modelli teorici esterni applicabili per analogia, elevati margini interpretativi, possibilità di soluzione di problemi ampiamente variabili;

Competenze – elevate capacità di analisi e di sintesi, ottime capacità di comunicazione orale e scritta, buona creatività, impegno continuo ed elevato, normale necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro;

d) IV fascia:

Responsabilità – presenza di attività di coordinamento e direzione, aree di responsabilità estese ma con limitati margini di discrezionalità, basso grado di esposizione;

Decisioni – complessità variabile dei problemi, necessità di ricorso a modelli teorici esterni applicabili per analogia, significativi margini interpretativi, possibilità di soluzione di problemi normalmente variabili;

Competenze – normale capacità di analisi e di sintesi, buone capacità di comunicazione orale e scritta, buona creatività, impegno continuo, normale necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro;

e) V fascia:

Responsabilità – limitate responsabilità organizzative circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni, ambiti discrezionali ed operativi molto limitati, nessun grado di esposizione;

Decisioni – scarsa complessità dei problemi, necessita di ricorso a modelli teorici definiti, scarsi margini interpretativi, limitate possibilità di soluzione di problemi variabili;

Competenze – normale capacità di analisi e di sintesi, normale capacità di comunicazione orale e scritta, normale creatività, impegno continuo ed elevato, nessuna necessità di aggiornamento specifico relativo a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro;

Articolo 7 – Retribuzione di risultato

1. Le modalità di assegnazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative è disciplinata dall'apposito regolamento recante "*Regolamento per la misurazione e valutazione della performance*";

2. Per la quantificazione della retribuzione di risultato l'ASP, ai sensi dell'art. 15 Comma 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, "*destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento*";
3. come previsto dall'art. 15 Comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018: "*Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi*".

Articolo 8 - Rinvio dinamico

1. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme nazionali e regionali. Nelle more dell'adeguamento del presente Regolamento si applica immediatamente la normativa sopravvenuta.

Articolo 9 (Abrogazione, entrata in vigore e rinvio)

1. Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni precedente Regolamento ed ogni altro provvedimento interno che disciplinava la materia in tutti gli Enti Raggruppati;
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della deliberazione di approvazione sul sito internet dell'ASP ;
3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute alla normativa vigente in materia;
4. restano valide tutte le posizioni organizzative già conferite e vigenti alla data di approvazione del presente Regolamento fino alla loro naturale scadenza.