



**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
DR. VINCENZO ZACCAGNINO**

ex Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza

*eretta in Ente Morale con decreto C.P.S. n.880 del 10.05.1947 e, successivamente, trasformata in
ASP con D.D.S.I.S.S. della Regione Puglia n. 122 del 12.03.2009.*

Località San Nazario - 71015 San Nicandro G.co (Fg)

sito istituzionale: www.aspzaccagnino.it – tel.0882/430692 – pec: aspvincenzozaccagnino@legalmail.it

REGOLAMENTO

PER L'ATTRIBUZIONE E LA VALUTAZIONE

DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

in attuazione degli art. 13, 14 e 15

CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018

Approvato con Deliberazione
del Consiglio di Amministrazione
n. **19** del **20.05.2019**



Indice

Art. 1 – Oggetto del regolamento	pag. 3
Art. 2 – Assegnazione delle risorse	pag. 3
Art. 3 – Istituzione delle Posizioni Organizzative	pag. 3
Art. 4 – Modalità di conferimento delle Posizioni Organizzative	pag. 4
Art. 5 – Graduazione delle Posizioni Organizzative	pag. 5
Art. 6 – Durata, valutazione e revoca	pag. 5
Art. 7 – Retribuzione di risultato	pag. 6
Art. 8 – Rinvio	pag. 6
Art. 9 – Disposizioni finali	pag. 6
Allegato A	
SCHEDA per la Graduazione delle Posizioni Organizzative	pag. 7



Articolo 1 – Oggetto del regolamento

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, all'interno dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “*dott.- Vincenzo Zaccagnino*”, di seguito indicata brevemente ASP Zaccagnino.

Articolo 2 – Assegnazione delle risorse

1. Le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative sono stanziare annualmente dal Consiglio di Amministrazione in apposito fondo all'atto dell'approvazione del relativo Bilancio di Previsione di ogni anno, nel rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni di legge, dei contratti collettivi nazionali di comparto e dei contratti integrativi aziendali.
2. Per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative conferite.

Articolo 3 – Istituzione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative di cui all'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018, in considerazione della articolazione degli uffici e servizi dell'ASP Zaccagnino e della relativa organizzazione, sono graduate in tre livelli economici, che implicano responsabilità dei processi lavorativi di varia complessità.
2. Esse costituiscono un'articolazione organizzativa coerente con il regolamento di organizzazione e accesso all'impiego, approvato con deliberazione C.d.A. n.29 del 29/12/2010.
3. I livelli economici relativi alle posizioni organizzative sono contraddistinti dai sotto specificati gradi di responsabilità, decisioni e competenze:

a) I Livello economico

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, necessità 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 Livello economico

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;

c) **III Livello economico**

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, 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 4 – Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

1. Il Direttore Generale può istituire posizioni organizzative che, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, richiedono:
 - 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, 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative vengono conferiti con determinazione del Direttore Generale, nel rispetto del citato Regolamento di organizzazione, in relazione alla programmazione pluriennale dei servizi dell'ASP.
3. Per il conferimento delle posizioni organizzative, oltre alle caratteristiche oggettive del precedente comma 1, occorre anche la sussistenza dei seguenti requisiti soggettivi in capo all'incaricato:
 - a) Requisiti culturali e professionali coerenti con l'attività lavorativa assegnata alla posizione;
 - b) Attitudini e capacità professionale comprovate;
 - c) Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare.
4. Le posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine.
5. 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, come espressamente previsto dall'art. 13 – comma 2, lett. b) – CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, anche a dipendenti di categoria C, nel rispetto del limite previsto per la quantificazione della retribuzione di posizione dall'art. 15 – comma 3 – del CCNL medesimo.



Articolo 5 - Graduazione delle Posizioni Organizzative

1. La graduazione delle posizioni organizzative è volta a parametrare la retribuzione di posizione a ciascuna attribuita – nell'intervallo previsto dal CCNL da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità – in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che le caratterizzano.
2. Nei casi di assegnazione delle P.O. a personale di categoria inferiore alla D, la retribuzione di posizione è definita nell'intervallo da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.
3. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, compete al Direttore Generale ed è comunicata, insieme al parere non vincolante del Servizio di Controllo Interno, al Consiglio di Amministrazione.
4. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione dei punteggi entro i minimi e massimi previsti nella allegata scheda "A", con applicazione delle formule e criteri ivi indicati; il punteggio massimo raggiungibile è pari a 100 (cento) punti.
5. L'individuazione degli importi economici da attribuire per l'indennità di posizione è determinato in ragione proporzionale, sulla base dell'ammontare complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità assegnate alle P.O., detratta la quota del 15% destinata alla retribuzione di risultato: l'importo economico dell'indennità di posizione da attribuire alla singola P.O. si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per l'indennità di posizione di tutte le P.O. (85% dell'ammontare complessivo delle risorse) per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le P.O. e moltiplicando la risultante per il punteggio attribuito a ciascuna P.O.
6. Per esigenze organizzative, la posizione organizzativa può essere conferita anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché in misura non inferiore al 50%: in tal caso la misura della indennità di posizione è proporzionalmente ridotta.
7. Nell'ipotesi di conferimento al titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, viene attribuito un ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 15% e non superiore al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, rapportata alla durata dell'interinato; per la definizione della percentuale da attribuire, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito ad interim nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Articolo 6 –Durata, valutazione e revoca

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.
2. In nessun caso è possibile il conferimento d'ufficio delle posizioni di cui al presente regolamento; l'atto di conferimento non può essere retroattivo.
3. La revoca delle posizioni organizzative di cui al presente regolamento è ammessa nel caso in cui ricorrano una o più delle seguenti ipotesi:
 - a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'ASP;
 - b) in caso di grave inadempienza, punita ai sensi del codice disciplinare con sanzioni superiori al



rimprovero verbale o scritto;

- c) condanna penale per delitti non colposi, passata in giudicato nell'ultimo quinquennio;
 - d) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - e) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - f) per mancato raggiungimento degli obiettivi annuali o per scarso rendimento;
 - g) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione degli uffici e servizi.
8. Ai fini del presente regolamento, si ritiene “*mancato raggiungimento degli obiettivi*” o “*scarso rendimento*” la valutazione della performance inferiore al 50% (cinquanta per cento).
 9. I titolari degli incarichi di cui al presente Regolamento devono produrre annualmente idonea documentazione attestante l'attività svolta e il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, sulla base di quanto previsto dall'apposito “*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*”.
 10. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Direttore Generale e comporta:
 - a) La cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

Articolo 7 - Retribuzione di risultato

1. Le modalità di valutazione dell'attività resa dai titolari di posizioni organizzative e di assegnazione della retribuzione di risultato sono disciplinate dall'apposito “*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*”.
2. Ai sensi dell'art.15 – comma 4 – CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, alla retribuzione di risultato viene destinata annualmente “*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. Le economie derivanti dalla mancata o parziale attribuzione della retribuzione di risultato ad uno o più titolari di P.O., confluiscono nella performance individuale dello stesso anno, incrementando la base di calcolo della retribuzione di risultato in favore dei titolari delle restanti P.O.

Articolo 8 – Rinvio

1. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme – nazionali, regionali e/o di contratti collettivi – che non richiedano espresso recepimento mediante normazione interna all'ente.
2. La normativa sopravvenuta che non necessiti di recepimento, pertanto, si applica immediatamente all'atto della sua efficacia, fermo restando l'obbligo di adeguamento del presente Regolamento.

Articolo 9 – Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni precedente Regolamento ed ogni altro provvedimento interno che disciplinava la materia nell'ASP Zaccagnino.
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 nella normativa vigente in materia.

SCHEDA A – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	MODALITÀ E PUNTEGGI	PUNTI ATTRIBUITI
Dimensione organizzativa	Risorse umane coordinate	Fino a 5 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane coordinate) / N. Risorse Umane totali ASP Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: 2 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 5 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali coordinati) / N. Profili Professionali totali ASP Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi totali ASP	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 5 punti Media: 7,5 punti Alta: 10 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget totale ASP	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: 5 punti Medio: 7,5 punti Alto: 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 5 Medio: 7,5 punti Alto: 10 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 7,5 punti Medio: 10 punti Alto: 15 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 5 punti Medio: 7,5 punti Alto: 10 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ASP	Basso: 7,5 punti Medio: 10 punti Alto: 15 punti	
TOTALE PUNTEGGIO (max 100)			