

REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E ORGANIZZATIVE DI CR.FORMA

Art. 1 – OGGETTO

Le seguenti disposizioni disciplinano l'istituzione, l'individuazione e la valutazione delle Posizioni Dirigenziali e Organizzative.

Art 2 – DIRETTORE GENERALE

La posizione dirigenziale del Direttore Generale è disciplinata dagli artt. 21 e 22 dello Statuto. Alla nomina del Direttore Generale provvede il Cda ai sensi dell'art. 17 dello Statuto. In coerenza con le esigenze dell'ente il Cda conferisce l'incarico attribuendo un valore economico alla posizione dirigenziale sulla base della pesatura delle caratteristiche del ruolo ricoperto.

Art – 3 CRITERI DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione il presente regolamento individua i seguenti criteri di pesatura:

CRITERI DI PESATURA	PUNTEGGIO MASSIMO attribuibile di 5 in 5
Complessità della posizione e articolazione delle attività	25
Responsabilità attribuite	20
Sistema delle relazioni	15
Rilevanza strategica del ruolo	25
Maggiori professionalità richieste alla funzione	15
TOTALE	100

Effettuata la pesatura la posizione dirigenziale pesata viene collocata in una delle seguenti fasce in base al punteggio conseguito.

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
90 – 100	45.000,00 €
80 – 89	42.000,00 €
70 – 79	39.000,00 €
60 – 69	36.000,00 €
50 – 59	33.000,00 €
40 – 49	30.000,00 €
30 – 39	27.000,00 €
25 – 29	24.000,00 €

Art. 4 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Entro di norma il mese di giugno di ogni anno il Consiglio di amministrazione approva il piano di lavoro generale degli obiettivi tenuto conto degli indirizzi contenuti nel bilancio previsionale.

Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato la valutazione annuale delle posizioni dirigenziali viene effettuata dal Cda utilizzando la scheda di valutazione allegata. Di norma entro il mese di luglio di ogni anno il Direttore Generale presenta al Cda una relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione è determinata sulla base dei seguenti elementi:

- performance organizzativa : 10%
- obiettivi strategici ed individuali: 60%
- comportamenti organizzativi: 30%

Dalla valutazione combinata di tali elementi si perviene ad una valutazione complessiva di sintesi della prestazione del singolo titolare dell'incarico dirigenziale. La retribuzione di risultato viene riconosciuta in base al punteggio attribuito secondo la tabella che segue:

PUNTEGGIO	% EROGAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO
> 95	100%
Da 86 a 95	90%
Da 76 a 85	80%
Da 66 a 75	70%
Da 60 a 65	50%
< 60	Nessuna erogazione

Il punteggio è espresso in centesimi con arrotondamento aritmetico all'unità (per cui fino allo 0,49 si arrotonderà all'unità inferiore e da 0,5 in poi all'unità superiore).

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

Art. 5 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

In ragione di quanto previsto dal CCNL in vigore per l'area della dirigenza l'indennità di risultato, potenzialmente attribuibile fino ad un massimo del 30% del fondo per la dirigenza, sarà attribuita in base alla scheda allegato 2 tenendo presente:

- che indennità di posizione e indennità di risultato devono essere pari ad un coefficiente 100
- l'indennità di posizione riconosciuta rappresenta il 70% della somma complessiva di posizione e risultato
- l'indennità di risultato massima sarà : € indennità di posizione/70*30

Art. 5 – ISTITUZIONE DELLE P.O E INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI INCARICATI

Il C.C.N.L. consente di conferire incarichi per posizioni organizzazione, ai dipendenti inquadrati in categoria D che svolgono, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- funzioni di direzione di unità organizzativa e di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, 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;

In coerenza con le esigenze organizzative il Consiglio di Amministrazione, sulla base della pesatura effettuata dal Direttore Generale e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili:

- istituisce le posizioni organizzative definendone il numero e la collocazione
- definisce l'importo annuo lordo massimo della retribuzione di posizione delle P.O. da corrispondersi in tredici mensilità;
- definisce l'importo massimo della retribuzione di risultato calcolato in % sulla retribuzione di posizione nel rispetto dei massimali previsti dal CCNL e in relazione alla complessità delle funzioni svolte;

Entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello considerato il Direttore Generale effettua la valutazione delle P.O. e dispone l'erogazione della retribuzione di risultato nella prima busta paga utile.

L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. è di minimo 36 ore settimanali in una logica di onnicomprensività della prestazione. L'incarico di P.O. è incompatibile con un rapporto di lavoro part time. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente C.C.N.L. compreso il compenso per lavoro straordinario.

Art. 6 – CRITERI DI PESATURA DELLE P.O.

I Criteri di pesatura delle P.O. sono i seguenti:

CRITERI DI PESATURA	PUNTEGGIO MASSIMO
Delega di funzioni di direttore generale in caso di assenza o impedimento temporaneo dello stesso	15
Delega di funzioni in relazione all'adozione di provvedimenti finali con rilevanza esterna	15
Entità delle risorse umane interne ed esterne coordinate (> 80)	10
Grado di rilevanza delle relazioni intrattenute con i diversi attori territoriali	10
Numero di settori di attività presidiati <ul style="list-style-type: none"> - Formazione in DDIF - Formazione Superiore - Formazione autofinanziata - Formazione Fondi interprofessionali - Formazione ECM - Servizi al Lavoro 	30
Grado di complessità del presidio del settore DDIF	15
Applicazione del Sistema qualità	5
TOTALE	100

Art. 7 – SELEZIONE DELLE P.O.

Per il conferimento dell'incarico di P.O. viene effettuata una selezione.

Il Direttore Generale approva con propria determinazione un avviso di selezione interno da inviare a tutte le categorie D) riportante la Posizione Organizzativa da assegnare nonché i requisiti di accesso alla medesima, il termine di presentazione delle domande e i titoli valutabili.

Per l'ammissione alla selezione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendenti dell'Azienda a tempo indeterminato non in prova;
- essere inquadrato nel profilo professionale appartenente alla categoria D

L'avviso di selezione, in relazione alle funzioni, all'attività da svolgere, alla natura e caratteristiche della specifica posizione, dei programmi da realizzare, individua gli ulteriori requisiti speciali e complementari per l'ammissione alla selezione:

- requisiti culturali necessari;
- specifiche esperienze anche maturate in determinati e particolari ambiti organizzativi e gestionali

L'incarico è conferito previo esame comparativo da parte del Direttore Generale dei curricula professionali con particolare riferimento alla valutazione della coerenza con il ruolo da ricoprire, dell'esperienza professionale maturata dal candidato, dei titoli di studio e del percorso formativo integrato da un colloquio individuale.

Il Direttore Generale esamina comparativamente i curricula sulla base dei criteri indicati attribuendo un punteggio come segue:

a) Titoli di studio (massimo 10 punti)

Saranno valutati solo i seguenti titoli di studio aggiuntivi rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria D rilasciati da Università pubbliche o private riconosciute dall'Ordinamento italiano e coerenti con il ruolo da ricoprire

- Seconda Laurea

- Master post laurea di I livello
- Master post laurea di II livello
- Dottorato

b) Esperienze professionali (massimo 20 punti)

Saranno considerate solo le esperienze professionali per responsabilità ed attribuzione analoghe alla funzione da svolgere maturate in Cr.Forma o presso altri Enti pubblici o privati.

c) Media dei risultati conseguiti nelle valutazioni individuali nell'ultimo triennio (massimo 5 punti)

Dalle valutazioni scaturirà un punteggio complessivo che permetterà di formare una graduatoria. Tra i candidati utilmente collocati in graduatoria sarà effettuato un colloquio la cui valutazione è operata dal Direttore Generale con riferimento ai criteri di preparazione, competenza, capacità gestionale, organizzativa e professionale dimostrata dal candidato in relazione alla posizione da ricoprire.

La graduatoria finale potrà essere utilizzata solo in caso di necessità di sostituzione del primo classificato. E' possibile procedere al rinnovo con le medesime formalità.

d) Colloquio (massimo 25 punti)

Il colloquio verterà sulle funzioni svolte dalle P.O. e avrà altresì lo scopo di valutare l'attitudine del candidato a ricoprire il ruolo da svolgere con particolare attenzione alla capacità di programmazione e decisionale, al coordinamento dal punto di vista organizzativo e funzionale, alla gestione del personale e alla capacità di gestione dei conflitti interni ed esterni.

Art. 8 – DURATA DELL'INCARICO

L'incarico viene conferito dal Direttore Generale di norma annualmente e non può superare il periodo massimo di 3 anni. Il mandato scade con quello del Direttore Generale salvo proroga massima di 30 giorni per la gestione dell'ordinaria amministrazione.

L'incarico può essere revocato anche prima della scadenza con atto scritto e motivato del Direttore Generale nei limiti e con le procedure previste dal CCNL vigente e da altre disposizioni applicabili.

Art 9 – VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione annuale delle Posizioni Organizzative al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato viene effettuata dal Direttore Generale secondo il sistema di valutazione allegato al presente Regolamento (Allegato n. 1).

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Obiettivi

Il presente Sistema di valutazione è finalizzato allo sviluppo e al miglioramento delle competenze del personale incaricato di Posizione Organizzativa.

Principi

Esso si ispira ai seguenti principi:

- periodicità annuale del processo di valutazione;
- conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte del valutatore;
- bilanciamento, nella valutazione, dell'aspetto relativo al raggiungimento dei risultati e di quello comportamentale.

Contenuti

Il Sistema attua la valutazione del risultato delle posizioni organizzative relativamente al conseguimento degli obiettivi e ai comportamenti organizzativi e crea un collegamento con la valutazione della performance di Ente.

Entro di norma il mese di giugno di ogni anno:

- il Consiglio di amministrazione approva il Piano di lavoro generale degli obiettivi tenuto conto degli indirizzi contenuti nel bilancio previsionale.
- il Direttore Generale provvede alla formale assegnazione degli obiettivi alle P.O. tramite colloqui individuali

Le attività previste nel piano dovranno essere svolte all'interno dell'orario di lavoro.

Al termine dell'anno formativo di riferimento, di norma entro il mese di luglio, viene predisposta dal DG una relazione finale da trasmettere al Consiglio di amministrazione rispetto ai risultati conseguiti (ovvero le ragioni del parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi) che tiene conto dell'esito delle riunioni di verifica intermedia e finali con le PO e con il personale.

Entro il mese di giugno di norma i titolari di Posizione Organizzativa inviano al Direttore Generale una relazione sugli obiettivi raggiunti e successivamente viene effettuato il colloquio di valutazione individuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e di valutazione comportamentale condotto dal Direttore Generale con controfirma per presa visione da parte dell'interessato.

Sulla base dei risultati, il Direttore Generale compilerà la scheda di valutazione, allegato A del presente regolamento, che prevede un punteggio massimo pari a 100.

La valutazione prevede l'assegnazione dei seguenti punteggi:

- max 10 punti per la performance organizzativa
- max 60 punti per gli obiettivi individuali
- max 30 punti per il comportamento

Al dipendente con una valutazione inferiore a 60 punti non spetta alcuna erogazione di produttività.

Dalla valutazione combinata di tali elementi si perviene ad una valutazione complessiva di sintesi della prestazione del singolo titolare dell'incarico di posizione organizzativa.

Ruoli

La valutazione delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa è di competenza del Direttore Generale.

Valutazione complessiva e determinazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato verrà riconosciuta in base al punteggio acquisito secondo la tabella che segue; il punteggio sarà espresso in centesimi con arrotondamento aritmetico all'unità (per cui fino allo 0,49 si arrotonderà all'unità inferiore e da 0,5 in poi all'unità superiore).

PUNTEGGIO	% EROGAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO
>95	100%
Da 86 a 95	90%
Da 76 a 85	80%
Da 66 a 75	70%
Da 60 a 65	50%
< 60	Nessuna erogazione

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

Istanza di riesame

Copia del piano di lavoro generale nonché delle valutazioni sull'apporto individuale, saranno depositate presso l'Ufficio personale.

Tutti i documenti di cui sopra, con esclusione delle valutazioni sull'apporto individuale, saranno a disposizione, presso il suddetto ufficio, di tutto il personale dell'Ente e delle R.S.U. e OO.SS.

L'eventuale contenzioso sulla valutazione non positiva del raggiungimento degli obiettivi individuali sarà oggetto di contraddittorio secondo le tempistiche e le modalità definite dal CCNL vigente.

Scheda di valutazione del risultato delle Posizioni Dirigenziali

NOME E COGNOME DIRIGENTE _____ ANNO _____

PUNTEGGIO	% erogazione retribuzione di risultato
>95	100%
Da 85 a 95	90%
Da 75 a 85	80%
Da 65 a 75	70%
Da 60 a 65	50%
< 60	Nessuna erogazione

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

RISULTATI RESI percentuale	PUNTEGGIO CONSEGUITO
	PUNTEGGIO MAX 10 PUNTI

B) OBIETTIVI STRATEGICI E INDIVIDUALI

OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	PUNTEGGIO MASSIMO (70 PUNTI)	RISULTATI RESI percentuale	PUNTEGGIO CONSEGUITO
				TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO

B) COMPORTAMENTO

COMPETENZE	COMPORTEMENTI ATTESI	PUNTEGGIO MASSIMO (30 PUNTI)	PUNTEGGIO CONSEGUITO
Decisionali		7.50	
Gestionali		7.50	
Relazionali		7.50	
Professionali		7.50	
			TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO

PUNTEGGIO CONSEGUITO (A + B)

Allegato 3 al Regolamento delle Posizioni dirigenziali e organizzative
Scheda di valutazione delle Posizioni Organizzative

NOME E COGNOME P.O. _____ ANNO _____

PUNTEGGIO	% erogazione retribuzione di risultato
>95	100%
Da 85 a 95	90%
Da 75 a 85	80%
Da 65 a 75	70%
Da 60 a 65	50%
< 60	Nessuna erogazione

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

RISULTATI RESI percentuale	PUNTEGGIO CONSEGUITO
	PUNTEGGIO MAX 10 PUNTI

B) OBIETTIVI INDIVIDUALI

OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	PUNTEGGIO MASSIMO (70 PUNTI)	RISULTATI RESI percentuale	PUNTEGGIO CONSEGUITO
				TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO

C) COMPORTAMENTO

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	PUNTEGGIO MASSIMO (30 PUNTI)	PUNTEGGIO CONSEGUITO
Rispetto e regolarità amministrativa	4	
Capacità propositiva e di soluzione dei problemi	10	
Capacità di organizzare il proprio lavoro rispettando i tempi	4	
Capacità di organizzare efficacemente le risorse assegnate	4	
Capacità di lavorare in autonomia	8	
		TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO

