

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI

Art. 1

L'ente Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Palermo istituisce con il presente atto le posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità, formula i criteri per la graduazione delle funzioni e i criteri generali per conferire al personale gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite, secondo quanto stabilito dall'art. 15 CCNL comparto funzioni centrali triennio 2019/2021.

L'Ente, tenuto conto della propria struttura organizzativa, nonché delle esigenze di servizio, individua con specifico atto deliberativo le posizioni di rilievo sulla base delle risorse disponibili, dandone comunicazione alle Organizzazioni sindacali.

Art. 2

Personale a cui può essere conferita una posizione organizzativa

Per l'affidamento di incarico relativo alle posizioni organizzative con funzioni specialistiche potranno essere presi in considerazione tutti i dipendenti collocati nell'Area Funzionari, a tempo pieno, che prestano servizio nella Area/ Ufficio ove viene individuata la posizione da conferire, tenendo conto delle funzioni e attività prevalenti da svolgere:

- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini, capacità professionali ed esperienza acquisite.

Art. 3

Criteri per la graduazione delle funzioni

Per la graduazione delle posizioni si fa riferimento ai seguenti criteri:

Criterio	Livello		Punti
Livello di Autonomia e responsabilità della posizione	alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi di carattere generale e in mancanza di dirigente	5
	medio/alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	4
	medio	Sufficiente autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	3
	medio/basso	sufficiente autonomia gestionale rispetto a precisi indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	2
	basso	limitata autonomia e dirigente sovraordinato	1

Grado di specializzazione e di professionalità richiesta	alto	Specializzazione tecnico-professionale non interscambiabile	5
	medio/alto	Specializzazione tecnico-professionale difficilmente interscambiabile	4
	medio	Specializzazione tecnico-professionale possibilmente interscambiabile	3
	medio/basso	Specializzazione tecnico-professionale in gran parte interscambiabile	2
	basso	Specializzazione tecnico-professionale interscambiabile	1
Complessità e responsabilità delle funzioni attribuite	alto	Prestazioni complesse, variabili, influenza su tutto il territorio aziendale	5
	medio/alto	Prestazioni di media complessità, con influenza su tutto il territorio aziendale	4
	medio	Prestazioni di media complessità, con influenza limitata settoriale	3
	medio/basso	Prestazioni ripetitive, costanti, con influenza limitata settoriale	2
	basso	Prestazioni ripetitive, costanti, con influenza limitata al singolo ufficio	1
Entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite	alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi di carattere generale e in mancanza di dirigente	5
	medio/alto	Ampia autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente	4
	medio	Sufficiente autonomia gestionale rispetto a indirizzi ricevuti dal dirigente	3
	medio/basso	Sufficiente autonomia gestionale rispetto a precisi indirizzi ricevuti dal dirigente sovraordinato	2
	basso	Limitata autonomia	1

Per quanto sopra specificato le posizioni vengono graduate secondo il seguente range: minimo 4 punti massimo 20 punti. Al punteggio minimo verrà riconosciuta una indennità annuale di €1.200,00, alla posizione massima una indennità annuale di € 10.000,00.

In base al punteggio verrà corrisposta la retribuzione di cui al successivo art. 5 del presente regolamento.

Art. 4

Modalità di conferimento degli incarichi

Gli incarichi sono conferiti dal Legale Rappresentante, con atto scritto e motivato, su proposta del dirigente responsabile, i cui contenuti sono deliberati dal Consiglio Direttivo con riferimento a:

- a) l'attribuzione di funzioni;
- b) le funzioni e le attività prevalenti da svolgere, la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) la retribuzione di posizione prevista in relazione alla graduazione;
- d) le indicazioni sulla verifica;
- e) la possibilità di revoca immediata;

f) la durata minima di 1 anno, massimo di 3.

Art. 5 **Valori della Indennità di posizione organizzativa**

Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui all'art. 1 compete, per il periodo dell'incarico, un'indennità di posizione in misura variabile da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 13.000,00 annui lordi per 13 mensilità.

La retribuzione per l'incarico di posizione organizzativa va collegata all'effettivo livello di responsabilità attribuito con l'incarico, tenendo conto della diversità dell'impegno richiesto, degli obiettivi assegnati, del grado di rilevanza e della collocazione istituzionale della struttura assegnata nell'ambito dell'Ente. La retribuzione va, pertanto, corrisposta, in misura proporzionale alla graduazione della relativa funzione effettuata secondo i criteri di cui al precedente art. 3.

La retribuzione di posizione assorbe tutte le diverse tipologie di trattamenti indennitari, ivi compresi i compensi per lavoro straordinario mantenendo esclusivamente il premio annuale collegato alla produttività.

All'incarico di posizione organizzativa viene pertanto attribuita una retribuzione secondo il seguente range :

minimo 4 punti = € 1.200,00

massimo 20 punti= € 10.000,00

Punteggi intermedi avranno valori direttamente proporzionali ed automaticamente corrisposizioni economiche direttamente proporzionali, secondo la seguente tabella:

Punti	Retribuzione di posizione
4	1200
5	1750
6	2300
7	2850
8	3400
9	3950
10	4500
11	5050
12	5600
13	6150
14	6700
15	7250
16	7800
17	8350
18	8900
19	9450
20	10000

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. Al finanziamento degli incarichi si provvede con la costituzione di un apposito fondo denominato "Fondo per le posizioni organizzative", in relazione alle risorse del Fondo di cui all'art. 49 del CCNL, finalizzato ad erogare le retribuzioni dei dipendenti cui vengono affidati gli incarichi previsti dall'ordinamento dell'Ente.

Art. 6
Valutazione

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuite posizioni organizzative è soggetto a periodica valutazione con cadenza annuale. La valutazione individuale sarà effettuata, dal Dirigente responsabile, sulla base dei seguenti criteri con apposite griglie di valutazione individuale.

	FATTORE	INDICATORI PER L'ATTIVITA' DEL DIPENDENTE
1	Quantità e qualità del lavoro svolto	<ul style="list-style-type: none"> - rispetta gli obiettivi prestabiliti - è disponibile a lavori aggiuntivi - non si limita a garantire l'impegno orario minimo settimanale - è rapido nell'esecuzione dei propri compiti - rispetta i tempi programmati - esprime un buon livello di competenza professionale - è accurato nel lavoro svolto - è puntuale nell'esecuzione dei propri compiti - applica le procedure e le linee guida - realizza interventi e prestazioni appropriate - è disponibile ai rapporti con l'utenza
2	Osservanza delle direttive aziendali e delle norme del codice di comportamento	<ul style="list-style-type: none"> - conformità della condotta del dipendente alle norme del codice di comportamento e alle direttive aziendali impartite - promuove comportamenti che possano rafforzare l'immagine dell'ente
3	Partecipazione e collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> - assume atteggiamenti collaborativi nelle attività di gruppo - atteggiamento costruttivo rispetto alla valutazione del responsabile - contribuisce alla risoluzione dei conflitti - promuove il lavoro di équipe - è disponibile a promuovere attività interprofessionali anche tra enti diversi - realizza una effettiva integrazione multidisciplinare
4	Senso di responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - assume con risolutezza le decisioni di propria competenza - esprime efficacemente la propria capacità decisionale anche in situazioni critiche e di emergenza - esprime controllo delle attività connesse alle funzioni affidate - gestisce razionalmente il proprio tempo di lavoro
5	Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> - è disponibile al cambiamento - assicura interscambiabilità operativa si adatta a contingenze impreviste - riesce ad analizzare e risolvere i problemi - accoglie le innovazioni tecnologiche ed organizzative - ha propensione per la sperimentazione di nuove modalità di lavoro

I sopraelencati fattori sono oggetto di valutazione secondo la scala numerica seguente:

1= da acquisire, 2 = base, 3 = intermedio, 4 = buono, 5 = ottimo.

	FATTORE	PESO
1	Quantità e qualità del lavoro svolto	5
2	Osservanza delle direttive aziendali e delle norme del codice di comportamento	4
3	Partecipazione e collaborazione	3
4	Senso di responsabilità	4
5	Flessibilità	4

La valutazione ha come punteggio massimo 100. Il premio di produttività verrà corrisposto in modo decrescente al decrescere della valutazione, come da tabella sottoriportata.*.

In caso di eventuale valutazione negativa devono essere acquisite le controdeduzioni del dipendente. La valutazione del dirigente e le controdeduzioni saranno valutate dall'Esecutivo.

L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati.

Art. 7 Revoca dell'incarico

L'incarico di posizione organizzativa viene revocato a seguito di motivata valutazione negativa espressa dal Dirigente Responsabile di struttura.

La revoca è disposta con atto scritto e motivato del Legale Rappresentante dell'Ente.

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di posizione.

Nel caso soprarichiamato il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni proprie del profilo.

* Tabella

(90-100)	=100%	In caso di apporto altamente innovativo
(80-89)	= 90%	Nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi
(60-79)	= 70%	Nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi con qualche criticità.
(50- 59)	= 50%	Nel caso di una prestazione lavorativa non in linea con gli obiettivi
(40-49)	= 25%	Nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro
<40	= 0%	In caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio.