



ESTRATTO DEL VERBALE N. 2016/26

DELIBERAZIONE N. 2016 - 82

OGGETTO: 2 APPROVAZIONE SCHEDE DI PESATURA DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE DIRIGENZIALI E CONTESTUALE ADEGUAMENTO DEL MANUALE DI PESATURA APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ASP RETE N. 2014/53 DEL 03/12/2014.

Reggio Emilia, questo giorno 7 (sette) del mese di dicembre dell'anno 2016 nella sede dell'Azienda in Via Pietro Marani 9/1 Reggio Emilia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci dell' ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" n. 2016/3 del 11/01/2016, si è riunito alle ore 9,00 a seguito invito del Signor Presidente, con l'intervento dei Signori:

N.	Componenti	Carica	Presenti	Assenti
1	RAFFAELE LEONI	Presidente	X	
2	DANIELA CASI	VicePresidente		X
3	GIUSEPPINA PARISI	Consigliere	X	
			2	1

Assistono alla seduta il Direttore dell'Azienda: Maria Teresa Guarnieri

e il segretario verbalizzante: Daniela Agosti

Il Presidente RAFFAELE LEONI assume la presidenza e, riscontrato legale il numero dei presenti per deliberare validamente, dichiara aperta la seduta.

APPROVAZIONE SCHEDE DI PESATURA DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE DIRIGENZIALI E CONTESTUALE ADEGUAMENTO DEL MANUALE DI PESATURA APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ASP RETE N. 2014/53 DEL 03/12/2014.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

RICHIAMATA la Deliberazione n. 2014/53 del 03/12/2014 di ASP “RETE – Reggio Emilia Terza Età”, con la quale il Consiglio di Amministrazione approvava il Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali, con carattere sperimentale per un anno, relativo quindi all’anno 2015;

DATO ATTO:

- che a far data dal 1 gennaio 2016 è intervenuto il processo di unificazione dell’ASP “RETE – Reggio Emilia Terza Età” con l’ASP “OSEA – Opere di Servizi Educativi Assistenziali”, deliberato dalla Regione Emilia Romagna con atto di Giunta n. 2177 del 21/12/2015 e con successivo atto del medesimo organo n. 2272 del 28/12/2015, di parziale rettifica al precedente;
- che, conformemente al progetto di unificazione, l’ASP unificata “REGGIO EMILIA - Città delle persone” ha assunto l’assetto organizzativo dall’ASP RETE, cui è stata assicurata continuità giuridica e nella stessa sono confluiti senza soluzione di continuità le linee di servizio e il personale dell’ASP OSEA, cessata giuridicamente;
- che all’ ASP “REGGIO EMILIA – Città delle persone” si applicano conseguentemente dal 1 gennaio 2016 anche gli atti regolamentari e i manuali operativi di carattere generale dell’ ASP “RETE – Reggio Emilia Terza Età”;

PRESO ATTO:

- che il sopra citato Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali era riferito al modello organizzativo di ASP RETE, definito sulla base del Regolamento di Organizzazione, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.2013/53 del 30/12/2013, a seguito di un percorso di riorganizzazione, effettuato anche attraverso modalità partecipative da parte dei dipendenti e supportato da apporti di professionisti esterni;
- che, a seguito del processo di unificazione, il Consiglio di Amministrazione di ASP “REGGIO EMILIA – Città delle persone” ha approvato, con propria deliberazione n. 2016/5 del 18/01/2016, opportuni adeguamenti al suddetto Regolamento di Organizzazione, al fine di definire l’allocazione, a regime, dei servizi socio-educativi ed educativi, precedentemente gestiti da OSEA, all’interno dell’Area Servizi alla Persona, definendo, con specifica norma transitoria (art. 38) il periodo di un semestre, quale tempo congruo per consentire all’Area Servizi alla Persona di strutturarsi per assicurare anche il governo dei suddetti servizi;

- che, con deliberazione n. 2016/43 del 16/06/2016, il termine previsto dal sopra richiamato art. 38 del Regolamento di Organizzazione veniva differito al 30/09/2016;
- che, con deliberazione n. 2016/6 del 18/01/2016, veniva istituita in staff alla Direzione l'Unità di Progetto "Servizi Educativi e Socio-Educativi" la cui responsabilità, con deliberazione n. 2016/8 del 18/01/2016, veniva affidata al Dirigente Carlo Menozzi, al quale veniva affidato inoltre l'incarico ad interim di Dirigente dell'Unità di Progetto "Ricerca e Sviluppo";

ATTESO:

- che con deliberazione n. 2016/2 del 18/01/2016 era stata rinviata al completamento del percorso di attribuzione all'Area Servizi alla Persona della responsabilità di gestione dei servizi educativi e socio-educativi, ogni ulteriore valutazione circa l'assetto organizzativo dell'Area Servizi alla Persona, al fine di poterne valutare la complessità, anche in termini di presidio dedicato alle diverse tipologie di servizi gestiti, come anche di effettuare una valutazione avente a riferimento tutti i Servizi dell'Azienda unificata, in relazione alle diverse e mutate necessità di presidio;
- che, con atto di organizzazione n. 4/2016, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2016/60 del 20/09/2016, è stato stabilito il nuovo assetto dell'Area Servizi alla Persona avente efficacia, per quanto concerne l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, dal 01/10/2016;
- che con il medesimo atto di organizzazione è stata altresì stabilita dalla medesima data la contestuale cessazione dell'Unità di Progetto "Servizi Educativi e Socio- Educativi" e la piena attribuzione, in capo al Dirigente, Dott. Carlo Menozzi, della responsabilità dell'Unità di Progetto "Ricerca e Sviluppo", cui afferiscono anche le responsabilità gestionali connesse all'attuazione delle politiche aziendali di welfare territoriale;
- che con propria deliberazione n. 2016/65 del 20/09/2016 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al medesimo Dirigente anche le funzioni connesse al ruolo di responsabile dell'anticorruzione;

DATO ATTO:

- che, con la sopra citata deliberazione n. 2016/8 del 18/01/2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli incarichi dirigenziali per l'anno 2016, rinviando a successivo atto l'eventuale revisione del Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali, anche ai fini della rideterminazione del valore massimo della retribuzione di posizione erogabile, alla luce sia della dimensione aziendale e della complessità derivanti dall'unificazione delle due precedenti ASP, sia dell'analisi delle retribuzioni medie attribuite a dirigenti svolgenti analoghe funzioni in altre Pubbliche Amministrazioni, sulla base di proposte da condividere con l'OIV;

- che, pertanto, nelle more di tale pesatura, il Consiglio aveva ritenuto di corrispondere ai dirigenti: Alessandra Sazzi, Carlo Menozzi e Alberto Ravanello una retribuzione di posizione commisurata al valore minimo tra quelli precedentemente erogati ai Dirigenti di Area presso l'ASP RETE, con riserva di conguaglio - ad esito della nuova pesatura della posizione ricoperta - dalla data di attribuzione dell'incarico;

CONSIDERATO il modificato assetto aziendale intervenuto nel 2016 e il conseguente mutato assetto dirigenziale dell'Azienda, sia in termini numerici, sia in termini delle connotazioni strutturali e oggettive delle posizioni occupate dai dirigenti e delle responsabilità a essi attribuite;

DATO ATTO che il processo di unificazione aziendale ha comportato la necessità di rideterminare la costituzione del fondo della dirigenza, di cui all'art. 26 del CCNL del 23/12/1999, derivante dai relativi fondi delle due precedenti Aziende, nell'importo definito con determinazione n. 352 del 07/12/2016 della Dirigente dell'Area Risorse;

PRESO ATTO:

- che il CCNL prevede, per quanto riguarda i dirigenti, che la retribuzione di posizione sia definita, nei limiti delle disponibilità delle risorse del fondo della dirigenza di cui all'art. 26 del CCNL del 23/12/1999, entro valori annui teorici lordi, stabiliti da un minimo di € 11. 533, 17 a un massimo di € 45. 102, 87, per tredici mensilità, da attribuire ed erogare in base alle connotazioni strutturali ed oggettive della posizione occupata e dell'unità organizzativa diretta;
- che il Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali vigente definiva il limite massimo della retribuzione di posizione dei dirigenti di ASP RETE, sulla base delle disponibilità del sopra richiamato fondo della dirigenza aziendale, a quell'epoca accertate, nell'importo di € 18.000,00;
- che in data 22 giugno 2016 è stato formalmente incaricato, a seguito di procedura selettiva, il nuovo Direttore di ASP, la cui retribuzione di posizione e di risultato viene finanziata con risorse del suddetto fondo della dirigenza per gli importi definiti dal Consiglio di Amministrazione con propria deliberazione n. 2016/46 del 16/06/2016, trattandosi di figura dirigenziale prevista nella dotazione organica aziendale;

CONSIDERATO:

- che le risorse del nuovo fondo della dirigenza dell'ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone", al netto di quanto già previsto per la retribuzione di posizione e di risultato del Direttore, consentono un incremento del limite massimo della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- che l'incremento possibile del limite massimo della retribuzione di posizione dei dirigenti, in relazione alle connotazioni strutturali e oggettive delle posizioni dagli stessi occupate e alle

responsabilità effettivamente attribuite ai medesimi, in funzione del nuovo assetto organizzativo, si attesta comunque su livelli inferiori rispetto alle retribuzioni medie attribuite a dirigenti svolgenti analoghe funzioni in altre Pubbliche Amministrazioni, anche dell'ambito territoriale di riferimento;

VALUTATA l'esigenza:

- di adeguare il vigente Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali, a seguito anche della sperimentazione effettuata nel corso dell'anno 2015, per quanto riguarda la definizione dell'importo massimo della retribuzione di posizione attribuibile ai dirigenti;
- di definire detto importo per l'anno 2016 - sulla base delle risorse disponibili del nuovo fondo della dirigenza ex art. 26 del CCNL del 23/12/1999 e delle connotazioni strutturali e oggettive delle posizioni occupate dai dirigenti di Area e di Staff, nonché delle responsabilità effettivamente attribuite ai medesimi, in funzione del nuovo assetto organizzativo - nella misura massima di € 22.500, 00, a fronte dei precedenti € 18.000,00;
- di fare riserva di ulteriori verifiche normative, contrattuali e regolamentari, da svolgersi unitamente all'OIV, per valutare la possibilità, a decorrere dal 2017, di rivedere il limite massimo della retribuzione di posizione dei dirigenti aziendali in maggiore coerenza con le retribuzioni medie attribuite a dirigenti svolgenti analoghe funzioni in altre Pubbliche Amministrazioni, anche dell'ambito territoriale di riferimento;

DATO ATTO:

- che, per quanto concerne la determinazione della retribuzione di risultato, si conferma la destinazione di una quota del valore massimo del 25% dell'indennità di posizione, da determinare, per ogni dirigente, sulla base di valutazioni annualmente eseguite, nel rispetto del Manuale di valutazione dei risultati della dirigenza aziendale, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ASP RETE con deliberazione n. 2014/17 del 28/03/2014;
- che, limitatamente all'anno 2016, è necessario che la pesatura delle posizioni dirigenziali, avvenga tenendo conto delle modifiche intervenute in corso d'anno delle connotazioni strutturali e oggettive delle posizioni stesse e delle responsabilità diverse nel tempo effettivamente attribuite ai singoli dirigenti;

CONSIDERATO che, nel corso del 2016, il Dirigente dell'Area Servizi alla Persona, Dott. Alberto Ravanello, ha acquisito, a decorrere dal 1 ottobre, la competenza e la responsabilità dei servizi socio - educativi ed educativi rivolti a minorenni e disabili, precedentemente attribuite al Dirigente in staff alla Direzione, Dott. Carlo Menozzi, responsabile, fino alla medesima data, sia

dell'Unità di Progetto “Servizi educativi e socio educativi”, sia, ad interim, dell'Unità di Progetto “Ricerca e Sviluppo” e, successivamente al 1 ottobre 2016, responsabile solo di quest'ultima;

RITENUTO opportuno- che, per le due specifiche posizioni dirigenziali sopra citate, vengano redatte due diverse schede di pesatura, corrispondenti, rispettivamente, l'una, al periodo 18 gennaio 2016 – 30 settembre 2016, l'altra, al periodo 1 ottobre 2016 – 31 dicembre 2016;

DATO ATTO che la posizione dirigenziale afferente all'Area Risorse, conferita alla Dottoressa Alessandra Sazzi, non ha subito variazioni dalla data di conferimento dell'incarico e che per la stessa viene redatta un'unica scheda di pesatura;

VISTE le schede di pesatura delle posizioni dirigenziali, predisposte dal Direttore con il supporto dell'OIV e allegate al presente atto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale (allegati: 1-2-2a-3-3a), che tengono in considerazione le modifiche intervenute in corso d'anno delle connotazioni strutturali e oggettive delle posizioni stesse e delle responsabilità effettivamente attribuite ai singoli dirigenti;

VISTE in particolare:

- la scheda n.1 per la posizione dirigenziale dell'Area Risorse;
- la scheda n.2 per la posizione dirigenziale dell'Area Servizi alla Persona per il periodo dal 18 gennaio 2016 al 30 settembre 2016;
- la scheda n. 2a) per la posizione dirigenziale dell'Area Servizi alla Persona, applicabile per il periodo dal 1 ottobre 2016 al 31 dicembre 2016, a seguito dell'attribuzione all'Area della responsabilità dei servizi educativi e socio-educativi;
- la scheda n. 3 per la posizione dirigenziale preposta sia all'Unità di Progetto “Servizi educativi e socio-educativi”, sia all'Unità di Progetto “Ricerca e Sviluppo” per il periodo dal 18 gennaio 2016 al 30 settembre 2016;
- la scheda n. 3 a) per la posizione dirigenziale preposta alla sola Unità di Progetto “Ricerca e Sviluppo”, applicabile per il periodo dal 1 ottobre 2016 al 31 dicembre 2016;

RITENUTO:

- di accogliere la proposta di pesatura delle singole posizioni dirigenziali avanzata dal Direttore per l'anno 2016, come risultante dalle schede allegate;
- di approvare pertanto per l'anno 2016 gli importi delle retribuzioni di posizione dirigenziali ivi indicati;
- di applicare i nuovi importi delle retribuzioni di posizione dei dirigenti per l'anno 2016, a decorrere dal 18/01/2016, a conguaglio dei precedenti;

DATO ATTO CHE la spesa derivante dal presente atto verrà imputata, sul Bilancio 2016, nel Conto Economico, agli specifici conti afferenti il punto *B Costi della produzione 9) Per il personale* dello Schema di Conto Economico (in coerenza con l'Allegato 4 della Deliberazione di Giunta Regionale 12.3.2007 n. 279 "Approvazione di uno schema tipo di regolamento di contabilità per le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona di cui all'art. 25 della L.R. n. 2 del 12.3.2003");

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Direttore, ai sensi dell' art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale;

RICHIAMATO l'art. 28 dello Statuto aziendale sulla validità e sullo svolgimento delle sedute che prevede, al comma 3, che il Consiglio deliberi a maggioranza assoluta dei votanti, prevalendo in caso di parità, il voto del Presidente e, al comma 5 , che l'espressione del voto avvenga in forma palese, fatti salvi i casi in cui si tratti di questioni concernenti persone;

Si procede alla votazione in forma palese della presente deliberazione e il Consiglio di Amministrazione all'unanimità dei presenti

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate

1. di adeguare il vigente Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali, a seguito anche della sperimentazione effettuata nel corso dell'anno 2015, per quanto riguarda la definizione dell'importo massimo della retribuzione di posizione attribuibile ai dirigenti;
2. di definire detto importo per l'anno 2016 - sulla base delle risorse disponibili del nuovo fondo della dirigenza ex art. 26 del CCNL del 23/12/1999 e delle connotazioni strutturali e oggettive delle posizioni occupate dai dirigenti di Area e di Staff, nonché delle responsabilità effettivamente attribuite ai medesimi, in funzione del nuovo assetto organizzativo - nella misura massima di € 22.500,00, a fronte dei precedenti € 18.000,00;
3. di fare riserva di ulteriori verifiche normative, contrattuali e regolamentari, da svolgersi unitamente all'OIV, per valutare la possibilità, a decorrere dal 2017, di rivedere il limite massimo della retribuzione di posizione dei dirigenti aziendali in maggiore coerenza con le retribuzioni medie attribuite a dirigenti svolgenti analoghe funzioni in altre Pubbliche Amministrazioni, anche dell'ambito territoriale di riferimento;
4. di approvare la proposta di pesatura delle singole posizioni dirigenziali, formulata dal Direttore per l'anno 2016, con il supporto dell'OIV, come risultante dalle schede allegate al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale (allegati: 1-2-2a-3-3a);

5. di dare atto che tali schede tengono in considerazione le modifiche intervenute in corso d'anno delle connotazioni strutturali e oggettive delle posizioni dirigenziali e delle responsabilità effettivamente attribuite ai singoli dirigenti, anche per porzioni d'anno, con specifico riferimento al Dirigente dell'Area Servizi alla Persona, Dott. Alberto Ravanello, che ha acquisito, a decorrere dal 1 ottobre 2016, la competenza e la responsabilità dei servizi socio - educativi ed educativi rivolti a minorenni e disabili, precedentemente attribuite al Dirigente in staff alla Direzione, Dott. Carlo Menozzi, responsabile, fino alla medesima data, sia dell'Unità di Progetto "Servizi educativi e socio educativi", sia, ad interim, dell'Unità di Progetto "Ricerca e Sviluppo" e, successivamente al 1 ottobre 2016, responsabile solo di quest'ultima;
6. di dare atto che, per le due specifiche posizioni dirigenziali sopra citate, sono state redatte due diverse schede di pesatura, corrispondenti, rispettivamente, l'una, al periodo dal 18 gennaio 2016 al 30 settembre 2016, l'altra, al periodo dal 1 ottobre 2016 al 31 dicembre 2016;
7. di dare atto che la posizione dirigenziale afferente all'Area Risorse, conferita alla Dottoressa Alessandra Sazzi, non ha subito variazioni dalla data di conferimento dell'incarico e che per la stessa viene redatta un'unica scheda di pesatura;
8. di approvare per l'anno 2016 gli importi delle retribuzioni di posizione dirigenziali indicati nelle schede di pesatura allegate al presente atto;
9. di applicare i nuovi importi delle retribuzioni di posizione dei dirigenti per l'anno 2016, a decorrere dal 18/01/2016, a conguaglio dei precedenti;
10. di dare atto che, per quanto concerne la determinazione della retribuzione di risultato, si conferma la destinazione di una quota del valore massimo del 25% dell'indennità di posizione, da determinare, per ogni dirigente, sulla base di valutazioni annualmente eseguite, nel rispetto del Manuale di valutazione dei risultati della dirigenza aziendale, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ASP RETE con deliberazione n. 2014/17 del 28/03/2014;
11. di dare altresì atto che la spesa derivante dal presente atto verrà imputata, sul Bilancio 2016, nel Conto Economico, agli specifici conti afferenti il punto *B Costi della produzione 9) Per il personale* dello Schema di Conto Economico (in coerenza con l'Allegato 4 della Deliberazione di Giunta Regionale 12.3.2007 n. 279 "Approvazione di uno schema tipo di regolamento di contabilità per le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona di cui all'art. 25 della L.R. n. 2 del 12.3.2003");
12. di dare comunicazione del presente atto ai Dirigenti e ai competenti uffici dell'Area Risorse per gli adempimenti di competenza;
13. di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile;

14. di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per la durata di 10 giorni consecutivi;

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

Il Direttore esprime parere favorevole di regolarità tecnica e contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale.

Il Direttore

Allegato 1) a deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2016/82 del 07/12/2016

ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

Anno 2016 – Periodo: 18 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016

DIRIGENTE AREA RISORSE

PARAMETRO N.1

FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA'

DESCRIZIONE FUNZIONI ED ATTIVITA':

Il Dirigente dell' Area Risorse è responsabile della gestione delle risorse e dei processi di supporto alla produzione dei servizi alla persona e ne promuove l'ottimizzazione e l'integrazione. Gestisce le risorse economiche e finanziarie, le risorse umane, cura i processi di acquisto di beni, servizi e lavori e la relativa contrattualistica per l'intera Azienda, cura i processi di gestione e di valorizzazione del patrimonio immobiliare e mobiliare aziendale, cura la logistica, la manutenzione e la gestione degli impianti e delle infrastrutture. Risponde degli obiettivi attesi e promuove l'innovazione organizzativa e di servizio, presidiando l'aggiornamento del know how specialistico.

COMPLESSITA' :

La posizione in esame, anche a seguito del processo di unificazione aziendale, si caratterizza per una notevole complessità derivante dall'ampiezza e forte

specializzazione delle molteplici funzioni poste in capo ad essa, che si traducono in variegata e numerose attività trasversali e di supporto all'intera Azienda.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **4**

(MAX P. 4)

PARAMETRO N.2

GRADO DI RESPONSABILITA'

DESCRIZIONE TIPOLOGIE E GRADI DI RESPONSABILITA':

Le responsabilità collegate alla posizione dirigenziale sono di ordine penale, amministrativo, civile, contabile.

Assumono rilevante rilievo per i plurimi aspetti tecnici, amministrativi e contabili presidiati.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2**

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.3

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

Al Dirigente dell' Area, oltre a fare capo direttamente le unità di personale, di ruolo e somministrato, operanti nelle unità operative/uffici di riferimento, spetta la gestione del rilevante budget finanziario collegato agli acquisti aziendali di beni, servizi e lavori, ai contratti e al patrimonio. Competono inoltre alla posizione dirigenziale l'azione di monitoraggio e verifica, a supporto della funzioni aziendali, dell'impiego delle risorse umane ed economico – finanziarie dell'Azienda, nonché il supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2**

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.4

GRADO DI DIFFICOLTA' GESTIONALE NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

GRADO DI DIFFICOLTA' IN RAPPORTO A INNOVAZIONE, AUTONOMIA E CONTESTO:

Il grado di difficoltà di esercizio delle funzioni dirigenziali precipue dell'Area Risorse, in rapporto sia al più generale contesto sociale, economico, amministrativo e istituzionale in cui operano le ASP, sia, alla particolare situazione derivante dalla complessità del processo di unificazione aziendale avviato, appare molto elevato.

L'ampio spettro di operatività dell'Area (bilancio e contabilità, gestione amministrativo-contabile e contrattuale delle risorse umane, servizi tecnici e manutentivi, appalti e contrattualistica pubblica) richiede una forte dinamicità e capacità di innovazione atte a fronteggiare le notevoli difficoltà di contesto.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **3**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.5

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE.

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA:

La posizione dirigenziale assume una consistente valenza sia interna, per la sua evidente trasversalità a supporto della quasi totalità delle funzioni aziendali, sia esterna, per il numero di competenze esercitate: dal rapporto con fornitori e appaltatori, a quello con numerosi enti pubblici che si relazionano con l'Azienda, agli utenti dei servizi , al personale ecc.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **3**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.6

COMPLESSITA' DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO

NUMERO E TIPOLOGIE PROFILI RELAZIONALI E ANNESSI TASSI DI PROBLEMATICITA':

Per le caratteristiche e le peculiarità della posizione dirigenziale, i profili relazionali sono rivolti sia all'interno, che all'esterno e sono spesso caratterizzati da elevati tassi di problematicità.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO.: **2**

(MAX P.2)

PARAMETRO N.7

CONSISTENZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO

COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE DAL RUOLO:

Per lo svolgimento del ruolo sono senz'altro richieste competenze organizzative e manageriali di notevole spessore, oltre che spiccate attitudini al problem solving e al coordinamento funzionale di unità organizzative molto diversificate. E' richiesta, inoltre, la pratica di innovativi comportamenti organizzativi tesi alla massima integrazione funzionale con le altre posizioni dirigenziali, con la Direzione e con la struttura ad essa facente capo. Infine, il ruolo comporta la necessaria attenzione alla crescita professionale dei quadri intermedi e di tutti gli operatori dell'Area al fine di elevare la qualità e l'efficacia del perseguimento degli obiettivi gestionali.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **4**

(MAX P. 4)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

Anno 2016 – Periodo: 18 gennaio 2016 – 31 dicembre 2016 :

Dirigente Area Risorse

TABELLA RIEPILOGATIVA		
PARAMETRI	DENOMINAZIONE	PUNTEGGIO
1)	Funzioni attribuite, attività gestite e loro complessità	4
2)	Grado di responsabilità	2
3)	Risorse umane e finanziarie gestite	2
4)	Grado di difficoltà gestionale nel conseguimento degli obiettivi	3
5)	Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione	3

6)	Complessità dei profili relazionali connessi al ruolo	2
7)	Consistenza delle competenze professionali richieste per lo svolgimento del ruolo	4
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		20

VALORE ECONOMICO POSIZIONE DIRIGENZIALE

(€ 562,50 ogni 0,5 punti)

€. 22.500,00

Allegato 2) a deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2016/82 del 07/12/2016

ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

Anno 2016 – Periodo: 18 gennaio – 30 settembre 2016

DIRIGENTE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

PARAMETRO N.1

FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA'

DESCRIZIONE FUNZIONI ED ATTIVITA':

Il Dirigente dell' Area Servizi alla Persona è responsabile del sistema aziendale di erogazione dei servizi residenziali e semiresidenziali rivolti alla popolazione anziana, ne cura l'integrazione con le prestazioni di competenza dell'azienda USL, coordina il lavoro di rete e i rapporti con i servizi comunali e con gli altri attori sociali e sanitari del territorio. Gestisce e coordina tutte le risorse che contribuiscono ai processi di erogazione delle attività e dei servizi (socio-assistenziali, sanitarie, alberghiere, di accoglienza e supporto). Risponde degli obiettivi attesi e promuove l'innovazione organizzativa e di servizio in linea con il nuovo modello di welfare locale.

COMPLESSITA' :

La posizione in esame si caratterizza per un' elevata complessità derivante dal numero di servizi gestiti, dall' ampiezza e diversificazione delle funzioni poste in capo ad essa e dalla numerosità e diversificazione degli interlocutori interni ed esterni.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **3,5**

(MAX Punti 4)

PARAMETRO N.2

GRADO DI RESPONSABILITA'

DESCRIZIONE TIPOLOGIE E GRADI DI RESPONSABILITA':

Le responsabilità collegate alla posizione dirigenziale sono di ordine penale, amministrativo, civile, contabile.

Il rilievo dei profili di responsabilità, è basato sia sugli aspetti qualitativi, sia, soprattutto, su quelli quantitativi, derivanti dalla numerosità dei servizi offerti, dalla numerosità del personale appartenente all'Area e dalla molteplicità degli interlocutori (utenti, famiglie, istituzioni, associazioni...).

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 2

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.3

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

Al dirigente dell' Area fanno direttamente capo sia la parte preponderante del personale aziendale, costituita dal personale dipendente e somministrato operante nei servizi residenziali e semiresidenziali rivolti agli anziani gestiti dall'Azienda, oltre che da alcune figure operanti negli uffici amministrativi a supporto della dirigenza, sia il budget relativo a tali servizi.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 2

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.4

GRADO DI DIFFICOLTA' GESTIONALE NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

GRADO DI DIFFICOLTA' IN RAPPORTO A INNOVAZIONE, AUTONOMIA E CONTESTO:

Il grado di difficoltà di esercizio delle funzioni dirigenziali precipue dell'Area Servizi alla Persona, in rapporto all'attuale contesto sociale ed economico in cui operano le ASP, appare molto elevato.

Lo spettro di operatività dell'Area, che abbraccia tutti i servizi residenziali e semiresidenziali per anziani gestiti dall'Azienda, richiede una forte autonomia e capacità gestionale, una significativa capacità di coordinamento delle risorse, di raccordo sia all'interno dell'Azienda, sia all'esterno, verso altri enti e soggetti titolari di specifiche funzioni e verso i molteplici stakeholders, nonché capacità di lettura delle mutevoli esigenze sociali ed assistenziali.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2,5**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.5

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE.

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA:

La posizione dirigenziale dell'Area ha una consistente valenza sia interna, avendo la diretta responsabilità dell'impiego della maggior parte delle risorse umane ed economico – finanziarie dell'Azienda, sia esterna per i molteplici rapporti con altri enti e istituzioni, con soggetti privati e del privato sociale, con l'associazionismo e con gli utenti e i loro famigliari.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2,5**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.6

COMPLESSITA' DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO

NUMERO E TIPOLOGIE PROFILI RELAZIONALI E ANNESSI TASSI DI PROBLEMATICITA':

Per le caratteristiche e le peculiarità della posizione dirigenziale, i profili relazionali prevalenti sono quelli rivolti verso l'esterno, ("in primis", ma non certo esclusivamente, i parenti degli utenti, gli enti committenti, il volontariato), che presentano elevati tassi di problematicità, anche se non sono certo trascurabili diverse correlazioni interne all'Azienda. Sono infatti significativi i profili relazionali interni dovuti sia alla molteplicità dei dipendenti, sia ai necessari rapporti da intrattenere con le diverse posizioni aziendali, al fine di garantire il migliore presidio e il funzionamento dei servizi gestiti. I profili relazionali complessivi sono amplificati dalle stesse dimensioni dell'Area.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **1,5**

(MAX P.2)

PARAMETRO N.7

CONSISTENZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO

COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE DAL RUOLO:

Per lo svolgimento del ruolo sono senz'altro richieste competenze organizzative e manageriali di notevole spessore, oltre che spiccate attitudini al coordinamento funzionale di unità organizzative e di strutture aziendali decentrate sul territorio. E' richiesta, inoltre, la pratica di innovativi comportamenti organizzativi tesi alla massima integrazione con le altre funzioni aziendali. Infine, il ruolo comporta la necessaria attenzione alla crescita professionale delle figure di coordinamento e di responsabilità intermedia, nonché di tutto il personale, a vario titolo operante nei servizi per anziani, al fine di elevare la qualità e l'efficacia del perseguimento degli obiettivi gestionali.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **4**

(MAX P. 4)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

DIRIGENTE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Anno 2016 – Periodo: 18 gennaio – 30 settembre 2016

TABELLA RIEPILOGATIVA		
PARAMETRI	DENOMINAZIONE	PUNTEGGIO
1)	Funzioni attribuite, attività gestite e loro complessità	3,5
2)	Grado di responsabilità	2
3)	Risorse umane e finanziarie gestite	2
4)	Grado di difficoltà gestionale nel conseguimento degli obiettivi	2,5
5)	Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione	2,5
6)	Complessità dei profili relazionali connessi al ruolo	1,5
7)	Consistenza delle competenze professionali richieste per lo svolgimento del ruolo	4
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		18

VALORE ECONOMICO POSIZIONE DIRIGENZIALE

(€ 562,50 ogni 0,5 punti)

€ 20.250, 00

ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

Anno 2016 – Periodo: 1 ottobre 2016 – 31 dicembre 2016

DIRIGENTE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

PARAMETRO N.1

FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA'

DESCRIZIONE FUNZIONI ED ATTIVITA':

Il dirigente dell' Area Servizi alla Persona è responsabile di tutto il sistema di erogazione dei servizi alla persona dell'Azienda, ne cura l'integrazione con le prestazioni di competenza dell'azienda USL, coordina il lavoro di rete e i rapporti con i servizi comunali e con gli altri attori sociali, sanitari ed educativi del territorio. Gestisce e coordina tutte le risorse che contribuiscono ai processi di erogazione delle attività e dei servizi (educative, socio-educative, socio-assistenziali, sanitarie, alberghiere, di accoglienza, di supporto e assistenza integrata). Risponde degli obiettivi attesi e promuove l'innovazione organizzativa e di servizio in linea con il nuovo modello di welfare locale.

COMPLESSITA' :

La posizione in esame si caratterizza, soprattutto a seguito del processo di unificazione, per una notevole complessità derivante dall' ampiezza e forte specializzazione delle molteplici funzioni poste in capo ad essa, che si traducono in variegata e numerose attività che abbracciano tutto lo spettro di erogazione dei servizi alla persona di competenza dell'Azienda.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **4**

(MAX Punti 4)

PARAMETRO N.2

GRADO DI RESPONSABILITA'

DESCRIZIONE TIPOLOGIE E GRADI DI RESPONSABILITA':

Le responsabilità collegate alla posizione dirigenziale sono di ordine penale, amministrativo, civile, contabile.

Il rilievo dei profili di responsabilità, è basato sia sugli aspetti qualitativi, sia, soprattutto, su quelli quantitativi, derivanti dalla numerosità e differenziazione delle tipologie dei servizi offerti, dalla numerosità del personale appartenente all'Area e dalla molteplicità dei profili di utenza, specie di quelli necessitanti di specifiche tutele, a fronte della loro fragilità sociale e personale.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2**

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.3

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

Al Dirigente dell' Area fanno direttamente capo sia la parte preponderante del personale aziendale, costituita dal personale dipendente e somministrato operante nei servizi aziendali, residenziali, semiresidenziali e territoriali, rivolti ad anziani, disabili, minorenni e adulti in condizioni di fragilità, oltre che da alcune figure operanti negli uffici amministrativi a supporto della dirigenza, sia il budget relativo alla complessità di detti servizi.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2**

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.4

GRADO DI DIFFICOLTA' GESTIONALE NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

GRADO DI DIFFICOLTA' IN RAPPORTO AD INNOVAZIONE, AUTONOMIA E CONTESTO:

Il grado di difficoltà di esercizio delle funzioni dirigenziali precipue dell'Area Servizi alla Persona, in rapporto all'attuale contesto sociale ed economico in cui operano le ASP, appare molto elevato.

Lo spettro di operatività dell'Area, che abbraccia tutti i servizi residenziali, semiresidenziali e territoriali gestiti dall'Azienda, rivolti a diversificate tipologie di utenza,

richiede una forte autonomia e capacità gestionale, una significativa capacità di coordinamento delle risorse, di raccordo sia interno all'Azienda, sia esterno verso altri enti e soggetti titolari di specifiche funzioni e verso i molteplici stakeholders, nonché capacità di lettura dei diversi contesti e delle mutevoli esigenze sociali, assistenziali ed educative e di sperimentazione di soluzioni innovative.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **3**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.5

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE.

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA:

La posizione dirigenziale dell'Area ha una consistente valenza interna, gestendo il *core business* dell' Azienda e avendo la diretta responsabilità dell' impiego della maggior parte delle risorse umane ed economico finanziarie. Ha anche una notevole rilevanza strategica esterna per i molteplici rapporti con altri enti e istituzioni, con soggetti privati e del privato sociale, con l'associazionismo e con gli utenti e i loro famigliari.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **3**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.6

COMPLESSITA' DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO

NUMERO E TIPOLOGIE PROFILI RELAZIONALI ED ANNESSI TASSI DI PROBLEMATICITA':

Per le caratteristiche e le peculiarità della posizione dirigenziale, i profili relazionali prevalenti sono quelli rivolti verso l'esterno, ("in primis", ma non certo esclusivamente, i parenti degli utenti, gli enti committenti, il volontariato), che presentano elevati tassi di problematicità, anche se non sono certo trascurabili diverse correlazioni interne all'Asp. Significativi sono infatti i profili relazionali interni connessi alla molteplicità dei dipendenti, ai necessari rapporti con la Direzione, gli altri dirigenti e i responsabili di servizio per garantire il migliore presidio e il miglior funzionamento dei servizi gestiti. I profili relazionali complessivi sono amplificati dalle dimensioni dell'Area e dall'ampiezza del ventaglio dei servizi di cui la posizione dirigenziale è responsabile.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 2

(MAX P.2)

PARAMETRO N.7

CONSISTENZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO

COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE DAL RUOLO:

Per lo svolgimento del ruolo sono senz'altro richieste competenze organizzative e manageriali di notevole spessore, oltre che spiccate attitudini al coordinamento funzionale di unità organizzative complesse e di strutture aziendali decentrate sul territorio. E' richiesta, inoltre, la pratica di innovativi comportamenti organizzativi tesi alla

massima integrazione funzionale con tutte le posizioni aziendali. Infine, il ruolo comporta la necessaria attenzione alla crescita professionale dei quadri intermedi, di recente istituzione nell'Area, delle figure di coordinamento, nonché di tutto il personale, a vario titolo operante nei servizi alla persona, al fine di elevare la qualità e l'efficacia del perseguimento degli obiettivi gestionali.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **4**

(MAX P. 4)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA SEGUENTE POSIZIONE DIRIGENZIALE:

DIRIGENTE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Anno 2016 – Periodo: 1 ottobre 2016 – 31 dicembre 2016

TABELLA RIEPILOGATIVA		
PARAMETRI	DENOMINAZIONE	PUNTEGGIO
1)	Funzioni attribuite, attività gestite e loro complessita'	4
2)	Grado di responsabilità	2
3)	Risorse umane e finanziarie gestite	2
4)	Grado di difficoltà gestionale nel conseguimento degli obiettivi	3
5)	Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione	3
6)	Complessità dei profili relazionali connessi al ruolo	2
7)	Consistenza delle competenze professionali richieste per lo svolgimento del ruolo	4
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		20

VALORE ECONOMICO POSIZIONE DIRIGENZIALE

(€ 562,50 ogni 0,5 punti)

€. 22.500,00

ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

DIRIGENTE UNITA' DI PROGETTO SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO EDUCATIVI/

UNITA' DI PROGETTO RICERCA E SVILUPPO

Anno 2016 – Periodo: 18 gennaio 2016 – 30 settembre 2016

PARAMETRO N.1

FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA'

DESCRIZIONE FUNZIONI ED ATTIVITA':

Il Dirigente dell' Unità di Progetto "Servizi educativi e socio-educativi" e, ad interim, dell'Unità di Progetto "Ricerca e Sviluppo", è responsabile sia del sistema di erogazione dei servizi residenziali e semiresidenziali rivolti a minorenni e disabili dell'Azienda, di cui cura l'integrazione con le prestazioni di competenza dell'Azienda USL e coordina gli interventi con i competenti servizi comunali e con i diversi attori del territorio, sia della progettazione e gestione di servizi innovativi e di promozione del welfare territoriale in tutti gli ambiti di attività. Gestisce e coordina tutte le risorse che contribuiscono ai processi di erogazione delle attività e dei servizi di sua competenza (educative, socio-educative, socio-assistenziali, sanitarie e alberghiere). Risponde degli obiettivi attesi, promuove l'innovazione organizzativa e di servizio, in linea con il nuovo modello di welfare locale e cura l'elaborazione di adeguati percorsi formativi per le diverse figure professionali aziendali, sulla base di adeguata verifica del fabbisogno formativo

COMPLESSITA':

La complessità della posizione deriva soprattutto dalla delicatezza delle problematiche dell'utenza trattata, dalla conseguente difficoltà di standardizzazione dei processi e dalla specifica connotazione innovativa che si è voluta attribuire alla sua azione, con specifico riferimento alle attribuzioni proprie dell' Unità di progetto "Ricerca e Sviluppo".

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2,5**

(MAX P. 4)

PARAMETRO N.2

GRADO DI RESPONSABILITA'

DESCRIZIONE TIPOLOGIE E GRADI DI RESPONSABILITA':

Le responsabilità collegate alla posizione dirigenziale sono di ordine penale, amministrativo, civile, contabile.

Il rilievo dei profili di responsabilità, è basato soprattutto sugli aspetti qualitativi, derivanti dalla delicatezza dei servizi offerti, dalla difficoltà di una loro standardizzazione e dalla fragilità personale, familiare e sociale dell'utenza seguita, nonché dal significativo numero di personale operante presso i servizi di competenza.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **1,5**

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.3

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

Alla posizione dirigenziale fanno capo il personale dipendente e somministrato operante nei servizi residenziali, semiresidenziali, domiciliari e territoriali dell'Azienda, rivolti a disabili, a minorenni e a famiglie in condizioni di fragilità e il budget relativo ai suddetti servizi, nonché risorse umane dipendenti, o operanti tramite rapporti convenzionali, preposte a servizi sperimentali/progetti innovativi

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2**

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.4

GRADO DI DIFFICOLTA' GESTIONALE NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

GRADO DI DIFFICOLTA' IN RAPPORTO A INNOVAZIONE, AUTONOMIA E CONTESTO:

Il grado di difficoltà di esercizio della funzione dirigenziale, in rapporto alla specificità dei servizi gestiti e al ruolo di ricerca e sviluppo assegnato, appare significativo.

Alla posizione dirigenziale sono richieste autonomia e capacità gestionale, capacità di coordinamento delle risorse umane ed economiche, capacità di relazione sia all' interno dell'Azienda, nei confronti delle diverse funzioni dirigenziali e dei diversi servizi, sia verso l'esterno, nei confronti di altri enti e soggetti titolari di specifiche funzioni e dei molteplici stakeholders, nonché capacità di lettura delle mutevoli esigenze sociali, assistenziali ed educative e di sperimentazione di soluzioni innovative.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.5

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE.

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA:

La posizione dirigenziale ha un'elevata valenza interna, gestendo una parte significativa di servizi rivolti alla persona, cuore dell'attività dell'Azienda e avendo la diretta responsabilità dell'impiego di un significativo numero di risorse umane ed economico finanziarie. Ha anche una rilevanza strategica esterna per i molteplici rapporti con altri enti e istituzioni, con soggetti privati e del privato sociale, con l'associazionismo e con gli utenti e i loro famigliari.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2,5**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.6

COMPLESSITA' DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO

NUMERO E TIPOLOGIE PROFILI RELAZIONALI E ANNESSI TASSI DI PROBLEMATICITA':

Per le caratteristiche e le peculiarità della posizione dirigenziale, sono significativi sia i profili relazionali che riguardano l'esterno (famiglie degli utenti, Comune, enti, associazioni...), sia quelli che riguardano l'interno, connessi alla consistenza numerica dei dipendenti, ai necessari rapporti con la Direzione, gli altri dirigenti e i responsabili di servizio per garantire il migliore presidio e il miglior funzionamento dei servizi gestiti e per promuovere innovazione e cura dello sviluppo formativo aziendale e delle singole figure professionali.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **1,5**

(MAX P.2)

PARAMETRO N.7

CONSISTENZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO

COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE DAL RUOLO:

Per lo svolgimento del ruolo sono senz'altro richieste competenze tecniche, organizzative e manageriali di spessore, oltre che spiccate attitudini al coordinamento funzionale di unità organizzative e di strutture aziendali decentrate sul territorio. E' richiesta, inoltre, la pratica di innovativi comportamenti organizzativi tesi alla massima integrazione funzionale con le diverse funzioni aziendali. Infine, il ruolo comporta attenzione non solo alla crescita professionale delle figure di diretta competenza, ma più complessivamente di tutto il personale, a vario titolo operante nei servizi e nelle diverse unità operative/uffici aziendali, agendo sulla formazione e su strumenti innovativi volti a promuovere il benessere individuale e organizzativo.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 4

(MAX P. 4)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE
**DIRIGENTE UNITA' DI PROGETTO SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO EDUCATIVI/
UNITA' DI PROGETTO RICERCA E SVILUPPO**

Anno 2016 – Periodo: 18 gennaio 2016 – 30 settembre 2016

TABELLA RIEPILOGATIVA		
PARAMETRI	DENOMINAZIONE	PUNTEGGIO
1)	<i>Funzioni attribuite, attività gestite e loro complessità</i>	2,5
2)	<i>Grado di responsabilità</i>	1,5
3)	<i>Risorse umane e finanziarie gestite</i>	2
4)	<i>Grado di difficoltà gestionale nel conseguimento degli obiettivi</i>	2
5)	<i>Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione</i>	2,5
6)	<i>Complessità dei profili relazionali connessi al ruolo</i>	1,5
7)	<i>Consistenza delle competenze professionali richieste per lo svolgimento del ruolo</i>	4
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		16

VALORE ECONOMICO POSIZIONE DIRIGENZIALE

(€ 562,50 ogni 0,5 punti)

€. 18.000,00

Allegato 3 a) a deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2016/ 82 del 07/12/2016

ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

DIRIGENTE UNITA' DI PROGETTO RICERCA E SVILUPPO

Anno 2016 – Periodo: 1 ottobre 2016 – 31 dicembre 2016

PARAMETRO N.1

FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA'

DESCRIZIONE FUNZIONI ED ATTIVITA':

Il Dirigente dell' Unità di Progetto "Ricerca e Sviluppo", è responsabile dell' ideazione e gestione sperimentale, fino alla definizione di una possibile strutturazione in servizio definitivo, di progetti innovativi e di promozione del welfare territoriale in tutti gli ambiti di attività propri dell'Azienda. Gestisce e coordina tutte le risorse che contribuiscono ai processi di erogazione delle attività e dei progetti di sua diretta competenza, in raccordo con i diversi soggetti pubblici e privati operanti sul territorio (in primis, Comune, FCR, AUSL), risponde degli obiettivi attesi e promuove l'innovazione organizzativa e di servizio, in linea con il nuovo modello di welfare locale. Cura l'elaborazione di adeguati percorsi formativi per le diverse figure professionali aziendali, sulla base di adeguata verifica del fabbisogno formativo e propone strumenti, misure e percorsi, volti al miglioramento del benessere individuale e organizzativo dei dipendenti e degli utenti, nonché al miglioramento qualitativo/gestionale dei servizi. Al Dirigente è assegnato anche dal 1 ottobre 2016 l'incarico di responsabile dell'anticorruzione dell'Azienda.

COMPLESSITA':

La complessità della posizione deriva soprattutto dalla delicatezza delle problematiche dell'utenza trattata, dalla conseguente difficoltà di standardizzazione dei processi e dalla specifica connotazione innovativa che si è voluta attribuire alla sua azione, con specifico riferimento alle attribuzioni proprie dell' Unità di progetto "Ricerca e Sviluppo".

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2**

(MAX P. 4)

PARAMETRO N.2

GRADO DI RESPONSABILITA'

DESCRIZIONE TIPOLOGIE E GRADI DI RESPONSABILITA':

Avendo la posizione dirigenziale in oggetto non unicamente funzioni di progettazione di servizi e/o percorsi formativi e/o di miglioramento qualitativo/gestionale, ma anche dirette responsabilità gestionali di progetti/servizi sperimentali, ancorché numericamente ridotti, alla medesima sono collegate responsabilità di ordine penale, amministrativo, civile, contabile, sebbene non particolarmente rilevanti.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 1

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.3

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

RISORSE UMANE E FINANZIARIE GESTITE

Alla posizione dirigenziale fanno direttamente capo il personale dipendente e somministrato operante su progetti/servizi innovativi e sperimentali di diretta competenza e il budget relativo ai medesimi, oltre al budget previsto per progetti formativi/iniziative di interesse trasversale e o riconducibili alle norme sull'anticorruzione.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 0,5

(MAX P. 2)

PARAMETRO N.4

GRADO DI DIFFICOLTA' GESTIONALE NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

GRADO DI DIFFICOLTA' IN RAPPORTO A INNOVAZIONE, AUTONOMIA E CONTESTO:

Il grado di difficoltà di esercizio della funzione dirigenziale, appare significativo in rapporto all' innovatività/sperimentalità dei servizi gestiti e al ruolo di ricerca e sviluppo assegnato.

Alla posizione dirigenziale sono richieste capacità di lettura dei contesti, delle mutevoli esigenze sociali, assistenziali ed educative, capacità di progettazione e di coniugare qualità ed efficacia dei servizi con uso efficiente delle risorse. E' richiesta altresì capacità di valutare il fabbisogno formativo del personale e di predisporre adeguati programmi formativi, volti a favorire motivazione, crescita professionale e senso di appartenenza. Fondamentale, trattandosi di una figura dirigenziale che agisce su ambiti trasversali, è la capacità di interagire e di coordinarsi con tutte le posizioni aziendali

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2,5**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.5

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE.

RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA:

La posizione dirigenziale ha sia una buona valenza interna per la costante necessità di interagire con le diverse posizioni aziendali, al fine di assumere da queste gli elementi di conoscenza e di condivisione necessari a elaborare progetti innovativi funzionali al miglioramento qualitativo e gestionale dei servizi e a promuovere crescita professionale e motivazionale del personale dipendente, sia una significativa valenza esterna, per i necessari rapporti con altri enti e istituzioni e con soggetti privati e del privato sociale, finalizzati all'elaborazione/condivisione di progetti innovativi

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **2,5**

(MAX P. 3)

PARAMETRO N.6

COMPLESSITA' DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO

NUMERO E TIPOLOGIE PROFILI RELAZIONALI E ANNESSI TASSI DI PROBLEMATICITA':

Per le caratteristiche e le peculiarità della posizione dirigenziale, sono significativi sia i profili relazionali che riguardano l'esterno (famiglie degli utenti, Comune, enti, associazioni...), sia quelli che riguardano l'interno, connessi soprattutto ai necessari rapporti con la Direzione, gli altri dirigenti e i responsabili di servizio per garantire il migliore presidio e il miglior funzionamento dei servizi gestiti e per promuovere innovazione e cura dello sviluppo formativo aziendale e delle singole figure professionali.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **1,5**

(MAX P.2)

PARAMETRO N.7

CONSISTENZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO

COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE DAL RUOLO:

Per lo svolgimento del ruolo sono senz'altro richieste competenze tecniche, organizzative e manageriali di spessore, oltre che spiccate attitudini al coordinamento funzionale di unità organizzative complesse. E' richiesta, inoltre, la pratica di innovativi comportamenti organizzativi tesi alla massima integrazione funzionale con le diverse funzioni aziendali. Infine, il ruolo comporta attenzione non solo alla crescita professionale delle figure di diretta competenza, ma più complessivamente di tutto il personale, a vario titolo operante nei servizi e nelle diverse unità operative/uffici

aziendali, agendo sulla formazione e su strumenti innovativi volti a promuovere il benessere individuale e organizzativo.

EVENTUALI NOTE VALUTATIVE AGGIUNTIVE:

PUNTEGGIO ASSEGNATO: **4**

(MAX P. 4)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE
**DIRIGENTE UNITA' DI PROGETTO SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO EDUCATIVI/
UNITA' DI PROGETTO RICERCA E SVILUPPO**

Anno 2016 – Periodo: 18 gennaio – 30 settembre 2016

<i>TABELLA RIEPILOGATIVA</i>		
<i>PARAMETRI</i>	<i>DENOMINAZIONE</i>	<i>PUNTEGGIO</i>
1)	<i>Funzioni attribuite, attività gestite e loro complessità</i>	2
2)	<i>Grado di responsabilità</i>	1
3)	<i>Risorse umane e finanziarie gestite</i>	0,5
4)	<i>Grado di difficoltà gestionale nel conseguimento degli obiettivi</i>	2,5
5)	<i>Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione</i>	2,5
6)	<i>Complessità dei profili relazionali connessi al ruolo</i>	1,5
7)	<i>Consistenza delle competenze professionali richieste per lo svolgimento del ruolo</i>	4
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		14

VALORE ECONOMICO POSIZIONE DIRIGENZIALE

(€ 562,50 ogni 0,5 punti)

€ 15.750,00