

**DETERMINA DEL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA N. 5**

N. 1153/AV5 DEL 21/08/2017

Oggetto: Adeguamento del regolamento in materia di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali ATL di AV5 alla determina ASUR/DG n. 321 del 29/05/2017.

**IL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA N. 5**

.....

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

- D E T E R M I N A -

1. Di procedere all'approvazione dell'allegato regolamento dell'Area Vasta 5 in materia di graduazione delle funzioni, affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – area della dirigenza P.T.A., adeguato ai criteri di graduazione delle funzioni di cui al regolamento approvato dal Direttore Generale dell'ASUR con propria determina n. 321DG del 29/05/2017 ed integrato ed aggiornato in alcune disposizioni regolanti l'affidamento e la revoca degli incarichi in parola;
2. Di dare atto che l'allegato regolamento sostituisce integralmente quello approvato con precedente determina n. 489/AV5 del 14/04/2017;
3. Di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri economica a carico del Bilancio AV5 di previsione 2017;
4. Di provvedere all'invio del presente per la sua pubblicazione sul sito internet aziendale, nel rispetto della normativa vigente;
5. Di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell' art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
6. Di trasmettere copia della presente determina alle OO.SS. della Dirigenza S.P.T.A. dell'Area Vasta 5;

7. di dare atto che a norma dell'art. 28, comma 6, della L.R. 26/96, così come modificata dalla L.R. 36/2013, il provvedimento diventa efficace dal giorno della pubblicazione nell'Albo di questa Area Vasta.

IL DIRETTORE AREA VASTA N. 5
(Avv. Giulietta Capocasa)

ALBO PRETORIO

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -

U.O.C. Gestione Risorse Umane

• **Normativa ed atti di riferimento:**

- D.Lgs. 30/12/1992 n. 502 e ss.mm.ii., “Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell’art.1 della L. 23/10/1992 n.421 e ss.mm.ii.”;
- Contratto Collettivo Nazionale 06/05/2010 – Area Dirigenza S.P.T.A.
- Art. 19 del D.Lgs 30/03/2001 e ss.mm.ii., “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge Regionale n.13 del 20/06/2003 e ss.mm.ii., “Riorganizzazione del Servizio Sanitario Regionale”;
- Determina ASUR n. 273/DG del 15/04/2015, “Recepimento linee di indirizzo inerenti l’adozione dei regolamenti di Area Vasta per la graduazione delle funzioni e l’affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali Area Dirigenza SPTA”;
- Determina Area Vasta 5 n. 489 /AV5 del 14/04/2017, avente ad oggetto “Approvazione del Regolamento di AV5 Dirigenza S.P.T.A. Area P.T.A. “Graduazione delle funzioni per l’affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali dell’area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa”;
- Determina ASUR n. 238/DG del 14/04/2017, “Regolamento di Organizzazione delle Attività Amministrativo – Tecnico – Logistiche (ATL) – Approvazione”;
- Determina ASUR n. 322/DG del 29/05/2017, “Assetto organizzativo e funzionale ATL Area Vasta 5. Approvazione”
- Determina ASUR n. 321/DG del 29/05/2017, “Direzione Generale - Area Dirigenza P.T.A. – Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali dell’Area ATL della Direzione Generale ASUR - Approvazione”;

• **Motivazione:**

Con precedente determina di questa area vasta n. 489/AV5 del 14/04/2017 si procedeva all’approvazione del Regolamento di Area Vasta 5 per la graduazione, l’affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali dell’Area della Dirigenza Professionale, tecnica e Amministrativa.

Il Direttore Generale dell’ASUR, con determina n. 238/Dg del 14/04/2017, ha approvato il regolamento relativo alla nuova organizzazione delle Attività Amministrativo – Tecnico e Logistico dell’Azienda Sanitaria Unica Regionale, disponendo altresì la trasmissione dello stesso provvedimento alle Direzioni di Area Vasta ai fini dell’adeguamento dei relativi assetti funzionali ed organizzativi ATL alla disciplina di cui al predetto regolamento.

Con successiva determina n. 321 del 29/05/2017 il Direttore Generale ASUR ha approvato il regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali dell’ATL della stessa Direzione Generale:

in base al punto 2) del dispositivo del provvedimento in parola le Aree Vaste devono procedere all'adeguamento dei rispettivi regolamenti in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali conferibili all'interno delle strutture di area vasta facenti parte dell'ATL, in conformità ai criteri definiti con il predetto regolamento ASUR.

Su proposta della Direzione di questa area vasta il Direttore Generale dell'ASUR, con determina n. 322/DG del 29/05/2017, ha approvato l'assetto organizzativo e funzionale ATL dell'Area Vasta 5 in conformità al modello organizzativo e funzionale di cui alla citata determina ASUR DG n. 238/2017.

Con nota prot. 23261 del 07/08/2017 la Direzione Generale, al fine di conferire i nuovi incarichi relativi alle funzioni dirigenziali delineate nel nuovo assetto organizzativo ATL (come detto per l'AV5 quello approvato con la determina ASUR/DG n. 322/2017), ha ribadito la necessità di procedere al previo adeguamento dei regolamenti di area vasta in materia di graduazione delle funzioni dell'area ATL.

Si è pertanto proceduto alla stesura del documento di adeguamento del regolamento di AV5 ai criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali di cui al regolamento approvato con la determina ASUR DG n.321/2017, oltre ad alcuni aggiornamenti/integrazioni relativamente alle disposizioni in materia di affidamento e revoca degli incarichi.

Il documento in parola, che sostituisce integralmente il regolamento approvato con precedente determina n. 489/AV5 del 14/04/2017 e che con nota prot. 59495 del 10/08/2017 è stato inoltrato per informativa alla delegazione trattante di parte sindacale della Dirigenza S.P.T.A., è allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale.

Per quanto sopra esposto

S I P R O P O N E

1. Di procedere all'approvazione dell'allegato regolamento dell'Area Vasta 5 in materia di graduazione delle funzioni, affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – area della dirigenza P.T.A., adeguato ai criteri di graduazione delle funzioni di cui al regolamento approvato dal Direttore Generale dell'ASUR con propria determina n. 321DG del 29/05/2017 ed integrato ed aggiornato in alcune disposizioni regolanti l'affidamento e la revoca degli incarichi in parola;

2. Di dare atto che l'allegato regolamento sostituisce integralmente quello approvato con precedente determina n. 489/AV5 del 14/04/2017;
3. Di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri economica a carico del Bilancio AV5 di previsione 2017;
4. Di provvedere all'invio del presente per la sua pubblicazione sul sito internet aziendale, nel rispetto della normativa vigente;
5. Di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell' art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
6. Di trasmettere copia della presente determina alle OO.SS. della Dirigenza S.P.T.A. dell'Area Vasta 5;
7. di dare atto che a norma dell'art. 28, comma 6, della L.R. 26/96, così come modificata dalla L.R. 36/2013, il provvedimento diventa efficace dal giorno della pubblicazione nell'Albo di questa Area Vasta.

Il Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane
(Dott. Silvio Maria Liberati)

ATTESTAZIONE DELLA SPESA:

L'adozione del presente atto non comporta oneri di spesa.

Il Dirigente U.O.C. Attività Economiche e Finanziarie
(Dott.Cesare Milani)

- ALLEGATI -

Allegati:

n. 1 Regolamento "Regolamento per la graduazione delle funzioni e l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali – Area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa;

ALBO PRETORIO



AREA VASTA 5

*Regolamento per la graduazione delle
funzioni e l'affidamento e la revoca degli
incarichi dirigenziali*

**Area Dirigenza Professionale, Tecnica ed
Amministrativa**

INDICE

- ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area della dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.
- ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa
- ART. 3 – Incarichi di direzione di struttura semplice
- ART. 4 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo
- ART. 5 – Incarichi di natura professionale conferibili a dirigenti con meno di cinque anni di attività
- ART. 6 – Graduazione delle funzioni
- ART. 7 – Processo di graduazione delle funzioni
- ART. 8 – Retribuzione di Posizione
- ART. 9 - Importi massimi e minimi della Retribuzione di posizione.
- ART. 10 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione parte variabile.
- ART. 11 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura complessa.
- ART. 12 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura semplice.
- ART. 13 – Criteri e modalità di affidamento degli incarichi di natura professionale
- ART. 14 – Procedura per la ricollocazione dei dirigenti a fronte della riorganizzazione aziendale
- ART. 15 - Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico
- ART. 16 – Durata degli incarichi
- ART. 17 – Sostituzione del dirigente
- ART. 18 – Incarichi di Direttore di Dipartimento
- ART. 19 – Verifica e valutazione dei dirigenti
- ART. 20 – Norma Finale

PREMESSA

L'Area Vasta 5, con determina n. **489/AV5 del 14/04/2017**, ha approvato il regolamento per la graduazione e l'affidamento e revoca delle varie tipologie di incarico per i dirigenti dell'area della dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, secondo i criteri fissati dall'art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, dall'art. 51 secondo comma del C.C.N.L. 05/12/1996, dall' art. 26 del C.C.N.L. 08/06/2000, integrati dal C.C.N.L. per la sequenza contrattuale art. 29 del C.C.N.L. del 17/10/2008.

Nella stessa data del 14/04/2017 il Direttore Generale dell'ASUR, con determina n. **238/DG (del 14/04/2017)**, ha approvato il nuovo regolamento di organizzazione delle Attività Amministrativo - Tecnico – Logistico aziendale: il predetto provvedimento è stato trasmesso alle direzioni di area vasta al fine di provvedere all'adeguamento degli assetti funzionali ed organizzativi delle aree vaste all'organizzazione ATL definita con la stessa determina 238/2017.

L'assetto organizzativo dell'area ATL dell'Area Vasta 5 è stato approvato dalla Direzione Generale dell'ASUR con determina n.**322/DG del 29/05/2017**, su proposta della direzione della stessa AV5.

Con determina n.**321/DG del 29/05/2017** il medesimo direttore generale ha approvato il regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali dell'area ATL della direzione generale ASUR: in base al punto 2 del dispositivo della predetta determina le Aree Vaste devono procedere all'adeguamento dei rispettivi regolamenti in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali conferibili all'interno delle strutture di area vasta facenti parte dell'area ATL, e ciò in conformità ai criteri definiti con il regolamento approvato con la stessa determina 321/2017.

Per quanto sopra è stato redatto il presente regolamento, con il quale l'Area Vasta 5 – in osservanza al punto 2 della determina ASUR DG n. 321/2017 – procede all'adeguamento del suddetto regolamento di area vasta nella parte relativa alla graduazione delle funzioni dirigenziali dell'area ATL della stessa area vasta.

Il presente documento sostituisce integralmente il richiamato regolamento di Area Vasta 5.

Si da atto che, in base a quanto disposto dal Direttore Generale ASUR con nota prot. 23261 del 07/08/2017, l'adeguamento del preesistente regolamento di area vasta alle disposizioni in materia graduazione delle funzioni dirigenziali dell'area ATL approvate con la richiamata determina ASUR n.321/DG del 29/05/2017 costituisce adempimento preliminare al conferimento degli incarichi dirigenziali dell'area ATL in base alla nuova organizzazione delle attività amministrative, tecniche e logistiche dell'Area Vasta 5 approvato con la citata determina ASUR n.322/2017.

ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti area Professionale, Tecnica ed Amm.va

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell' area Professionale, Tecnica ed Amministrativa, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000. sono le seguenti:

- A) incarico di direzione di struttura complessa,
- B) incarico di direzione di struttura semplice;
- C) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza. di studio, e ricerca, ispettivi. di verifica e di controllo;
- D) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

Sono fatte salve le procedure di ricollocazione in casi di riorganizzazione aziendale previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Il conferimento degli incarichi sarà disposto con provvedimento formale (Determina) del Direttore Generale ovvero del Direttore di Area Vasta, a seconda dell'afferenza dell'atto di conferimento alla competenza dell'uno o dell'altro, da notificare al Direttore/Dirigente interessato. Quest'ultimo deve provvedere, ai sensi dell'art. 13, comma 12, del CCNL 8/6/2000, alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale nel termine di 30gg dal ricevimento.

ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa (art.27, comma 1, lettera A) si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative Complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale e del Direttore di Area Vasta.
2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra viene individuato un unico grado o livello di complessità (Tipo "A").

ART. 3 – Incarichi di direzione di struttura semplice

1. Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera B). si intendono quelli relativi alle Unità Operative Semplici, vale a dire articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 2 e naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 8/6/2000) integrato dal C.C.N.L. per la sequenza contrattuale art. 28 del C.C.N.L. del 17/10/2008 e dalla Determina del Direttore Generale ASUR n. 350 del 14/5/2015.
2. Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nel SSN sia a tempo indeterminato che determinato, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Per attività si intende il servizio prestato nella qualità di dirigente dell' area Professionale, Tecnica ed Amministrativa del SSN.
3. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Tipo "B1"- Strutture semplici dipartimentali:** dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

- **Tipo "B2"- Strutture Semplici interne a Strutture Complesse:** Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

ART. 4 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

1. Ai dirigenti di cui al precedente articolo, cui non è affidata responsabilità di struttura semplice, a norma della lettera C) dello stesso comma del citato art. 27, sono conferibili incarichi di natura professionale.

All'interno di questa tipologia di incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, quattro livelli di professionalità;

- **Tipo "IP 1"- Incarichi di natura professionale di "alta specializzazione"**
- **Tipo "IP 2"- Incarichi di natura professionale di "alto livello"**
- **Tipo "IP 3"- Incarichi di natura professionale di "livello medio"**
- **Tipo "IP 4"- Incarichi di natura professionale "di base"**

2. Gli incarichi di cui al comma precedente sono affidati previa valutazione delle conoscenze, delle capacità e competenze possedute dal dirigente nonché del livello delle attività svolte dal medesimo.

3. Gli incarichi IP1, IP2 e IP3 devono prevedere prioritariamente all'inizio di ogni anno, l'applicazione degli artt. 6 e 7 comma 7 del CCNL 5/7/2006.

ART. 5 – Incarichi di natura professionale conferibili a dirigenti con meno di cinque anni di attività

1. Ai dirigenti neo assunti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di attività nel SSN, sono conferibili solo incarichi di natura professionale di FASCIA UNICA previsti dalla lettera D) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare.

2. All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità.

3. Dopo 5 anni di attività, sia a tempo indeterminato che determinato, al dirigente deve essere conferito un incarico diverso da quello previsto dal comma art. 27 CCNL 08/06/2000 lettera D) su proposta, scritta e motivata, del responsabile della struttura di appartenenza, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa stipulato il 3/11/2005.

Art. 6 – Graduazione delle funzioni

La Graduazione delle Funzioni determina la Retribuzione di posizione spettante corrispondente al valore economico complessivo dell'incarico dirigenziale. La Retribuzione di Posizione è composta da un valore minimo contrattuale (RPMU + differenza sui minimi) e dalla parte variabile aziendale.

Le sottocategorie contenute in ciascuna delle tipologie di incarichi sono pesate in ordine decrescente.

Gli incarichi da conferire e da valorizzare con la graduazione delle funzioni sono in numero uguale al numero di posti dell' Area Professionale, Tecnica e Amministrativa previsti nella dotazione organica di Area Vasta.

In virtù della individuazione delle funzioni dirigenziali conferibili nell'Area ATL dell'Area Vasta 5, l'ASUR, su proposta del Direttore dell'Area Vasta 5, attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo, in relazione alla complessità della struttura, relativamente agli incarichi gestionali, e della rilevanza delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate, relativamente agli incarichi professionali, un punteggio secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle di seguito indicate:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Tipo A: Incarichi di Direzione di Struttura Complessa - (art. 27, c. 1, lett. a, CCNL 8.6.2000)	Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna funzionale al perseguimento dell'attività istituzionale dei dirigenti assegnati	Punti da 30 a 40
Tipo B: Incarico di responsabile di Struttura Semplice (B1) e di Struttura Semplice Dipartimentale (B2) - (art. 27, c. 1, lett. a, CCNL 8.6.2000)		Punti da 20 a 30

IINCARICHI PROFESSIONALI – Art. 27, comma 1, lett. C

TIPO INCARICO	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
IP 1: Incarico di natura professionale di alta specializzazione	Rilevanza delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate	Punti da 16 a 20
IP 2: Incarico di natura professionale di alto livello		Punti da 12 a 15
IP 3: Incarico di natura professionale di livello medio		Punti da 8 a 11
IP 4: Incarico di natura professionale di base		Punti da 6 a 8

I INCARICHI PROFESSIONALI – Art. 27, comma 1, lett. D

TIPO INCARICO	PUNTEGGIO
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività	Fino a 5 punti

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, verranno assegnati ulteriori punteggi in base a valutazioni effettuate in via preventiva dall'ASUR su proposta del Direttore dell'Area Vasta 5, utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale di seguito indicati.

Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al punteggio indicato nelle tabelle che precedono anche il valore dei punteggi connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.

I parametri differenziali sotto riportati tengono conto dei criteri previsti dall'art. 50 del C.C.N.L. del 5.12.1996 come integrato dall'art 26 del C.C.N.L. del 8.6.2000.

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali di cui all'art. 27, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 8.6.2000, sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI

A - Grado di autonomia decisionale nelle attività professionali	Punti da 1 a 10	
B - Consistenza Risorse Umane - Personale afferente alla struttura	Unità fino a 10 unità fino a 20 unità fino a 30 unità fino a 70 unità oltre 70 unità	Punti 1 2 3 4 5
C - Risorse finanziarie (beni e servizi) assegnate in gestione al CdC/CdR	Descrizione Assenza di budget o risorse assegnate in gestione Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 500.000 Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 500.000	Punti 0 5 10
D – Peculiarità delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali, e /o professionali affidate e grado di competenza richiesto	Punti Fino a 10	
E - Grado di innovazione e informatizzazione, livello di ricerca e formazione, utilizzazione di metodologie e strumentazioni	Punti Fino a 10	
F - Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Punti Fino a 15	

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI		
FATTORE INDICATORE	PARAMETRO	PUNTI
Indice di attrazione	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza	fino a 5
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda	
Grado di complessità delle metodologie adottate	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate	fino a 5
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla DG, DAV5 e dal Responsabile della Struttura	

Livello di specializzazione	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe	fino a 5
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità	
Grado di flessibilità/autonomia	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe	fino a 5
	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe	

Art. 7 – Processo di graduazione delle funzioni

L'ASUR provvederà, su proposta del Direttore di Area Vasta 5, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture (Unità Operative Complesse e Unità Operative Semplici) riconducendole alle tipologie d'incarico di cui al presente regolamento di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali per l'area P.T.A. della Area Vasta 5.

Ad ogni struttura dell' Area Vasta 5 saranno assegnati i punteggi secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle indicate nel precedente articolo.

Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all' interno dell'Area Vasta 5, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (IP1, IP2, IP3, IP4, o incarico professionale conferibile a dirigente < 5 anni) e, successivamente, attribuendo i punteggi secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle indicate nel precedente articolo.

Il valore del peso graduato di ciascun incarico dirigenziale conferibile sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio attribuito in relazione all'incarico attribuito ed il valore dei fattori aggiuntivi.

Per ciascun incarico oggetto di conferimento in base al presente regolamento di procederà alla compilazione di apposita scheda come da allegati 1 e 2.

Art. 8 – Retribuzione di Posizione

In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 24, comma 11, del C.C.N.L. 3.11.2005. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Area ATL dell'Area Vasta 5; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.

Per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto.

Il valore di tale quota minima garantita è desunto, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 3, 4, 5, e 6 del CCNL 6.5.2010 e s.m.i.

Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore alla somma pari al valore minimo di fascia SC, SS e IP in relazione all'incarico conferito.

Art.9 – Importi massimi e minimi della Retribuzione di posizione

L'incarico di direzione di Struttura Complessa di tipo A può essere valorizzato al massimo

per l'importo di € 50.000,00 tredicesima compresa.

L'incarico di Struttura Semplice B1 può essere valorizzato al massimo per l'importo di € 35.000,00 tredicesima compresa.

L'incarico di Struttura Semplice B2 può essere valorizzato al massimo per l'importo di € 30.000,00 tredicesima compresa.

L'incarico professionale di tipo IP1 può essere valorizzato al massimo per l'importo di € 25.000,00 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 10.000,00.

L'incarico professionale di tipo IP2 può essere valorizzato al massimo per l'importo di € 20.000,00 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 7.000,00.

Per il conferimento degli incarichi IP1, IP2 e IP3 resta fermo quanto disposto dagli artt. 5 comma 7 e 6 comma 7 del CCNL 5.6.2006.

L'incarico professionale di tipo IP4 è valorizzato in relazione alla graduazione delle funzioni ma comunque per un importo che al minimo è pari all'importo previsto dalle vigenti tabelle contrattuali alla voce "*Dirigente Equiparato*".

Art. 10 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione.

Il fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 8 del CCNL 6.5.2010, è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità, delle retribuzioni di posizione di cui agli artt. 3, 4, 5, e 6 del CCNL 6.5.2010 e s.m.i. e dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

L'AV5, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti dell'area P.T.A. con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, procede:

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per la corresponsione delle indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- a determinare, con la quota residua, sulla base della graduazione delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione agli incarichi conferibili;
- ad attribuire a ciascun dirigente la retribuzione di posizione spettante mediante sottoscrizione di contratto individuale di lavoro ovvero mediante comunicazione ai fini del relativo esplicito assenso ai sensi dell' art. 13, comma 11, CCNL 8.6.2000 area dirigenza S.P.T.A., come modificato dall'art. 24, c. 4, del CCNL 3.11.2005. La pesatura e conseguente valorizzazione delle posizioni dirigenziali dovrà necessariamente tenere conto anche dei posti vacanti della dotazione organica.

Il fondo di posizione deve essere integralmente utilizzato; pertanto le risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nell'utilizzo annuale sono temporaneamente trasferite nel fondo di risultato del medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità e quindi riassegnate al fondo di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

La revisione della pesatura degli incarichi di funzione dirigenziale avverrà ogni qualvolta venga a modificarsi l'assetto organizzativo e nei casi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro area dirigenza P.T.A.; in particolare i valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati, in minus o in maius, a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale).

L'incarico di qualunque tipologia si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale o della sua integrazione con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8/6/2000 e s.m.i., e all'art. 5 del CCNL 8/6/2000 e s.m.i..

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e il dettaglio delle singole voci che la compongono deve essere indicato nel contratto individuale di lavoro.

La retribuzione di posizione può essere corrisposta solo a seguito della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro contenente le funzioni e gli obiettivi correlati all'incarico.

ART. 11 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura complessa.

1. L'incarico di Direzione di Struttura Complessa ex art. 27 comma 1 lett. A) può essere affidato ai dirigenti con esperienza professionale non inferiore ai 5 anni prestati con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato senza soluzione di continuità. Nel periodo di vigenza dell'art. 24, comma 10 del CCNL 3/11/2005 la mancanza di detta esperienza potrà essere sostituita da un'anzianità triennale nella qualifica dirigenziale e dall'effettuazione di apposito corso di formazione valido ai fini dell'acquisizione del certificato di formazione manageriale di primo livello per dirigenti di struttura complessa (art. 29 CCNL 8/6/2000 e art. 24 del CCNL 3/11/2005) Ciò ferme restando le altre condizioni previste dal suddetto art. 24 c. 10 del CCNL 3/11/2005.

ART. 12 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura semplice

Gli incarichi di Struttura Semplice Dipartimentale ex art. 27 comma 1 lett. B) di tipo B1 e di Struttura Semplice ex art. 27 comma 1 lett. B) di tipo B2 sono conferiti su proposta nominativa di un'apposita commissione selezionatrice sulla base della valutazione comparativa dei curricula dei dirigenti aspiranti allo specifico incarico. . Ciò in osservanza al Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con delibera dell'ANAC (n.831 del 3/8/2016) e con specifico riferimento alle azioni finalizzate a rafforzare la trasparenza delle procedure di conferimento degli incarichi di struttura semplice.

ART. 13 – Criteri e modalità di affidamento degli incarichi di natura professionale

All'atto del compimento dei primi 5 anni di anzianità senza soluzione di continuità, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, è assegnato l'incarico ex art. 27 comma 1 lett. C), subordinatamente alla previsione dell'accantonamento nel fondo di posizione di una quota percentuale a garanzia del rispetto della capienza del fondo. Tale norma ha un effetto temporaneo, e sarà oggetto di nuove linee guida aziendali nel caso in cui ritorneranno ad essere utilizzabili le risorse accantonate per la RIA dei cessati.

L'incarico di tipo professionale ex art. 27 comma 1 lett. c) di tipo IP1, IP2, IP3 e IP4 è conferito su proposta nominativa del Direttore della Struttura di appartenenza tenuto conto di quanto previsto dall'art. 28 CCNL 8/6/2000. La proposta può contemplare le funzioni e gli ambiti di autonomia e responsabilità da esercitare.

L'incarico di cui al capoverso precedente viene inoltre affidato previa valutazione comparativa dei *curricula*.

L'incarico di tipo professionale ex art. 27 comma 1 lett. D) è conferito su proposta nominativa del Direttore della Struttura di appartenenza. La proposta può contemplare le funzioni e gli ambiti di autonomia e responsabilità da esercitare.

4. Gli incarichi IP1, IP2 e IP3 devono prevedere prioritariamente all'inizio di ogni anno, l'applicazione degli artt. 6 e 7 comma 7 del CCNL 5/7/2006.

ART. 14 – Procedura per la ricollocazione dei dirigenti a fronte della riorganizzazione aziendale

Qualora all'esito di specifici processi di riorganizzazione aziendale, una U.O.C. non risultasse più prevista nell'assetto organizzativo, il Direttore di Area Vasta inviterà formalmente ciascun Direttore di Unità Operativa NON PREVISTA NEL NUOVO ASSETTO a produrre entro il termine stabilito nella comunicazione, apposita domanda corredata del proprio curriculum formativo e professionale, di ricollocazione volontaria, con l'indicazione delle preferenze, rispetto alla nuove Strutture Complesse

disponibili previste nel nuovo assetto. Le domande potranno essere presentate nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza ed anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti di legge per l'accesso. (art. 30 CCNL 5/12/1996).

In caso di presentazione di domande di ricollocazione in numero superiore rispetto ai posti disponibili per ciascuna Struttura Complessa, il Direttore di Area Vasta, su proposta di una Commissione Tecnica che esamina le domande ammissibili e provvede alla valutazione comparativa dei curricula degli istanti, individua, motivando, il candidato più idoneo al posto da assegnare.

La Commissione Tecnica è composta da tre componenti esperti, nominati dallo stesso Direttore di Area Vasta scelti tra i Direttori di Struttura Complessa della medesima disciplina, ma di altra Area Vasta o di altra Azienda, anche extraregionale.

La valutazione comparativa del curriculum formativo e professionale da parte della Commissione dovrà tenere in considerazione:

- l'esperienza professionale maturata negli ultimi 10 anni;
- l'esperienza gestionale degli ultimi 10 anni;
- la formazione degli ultimi 10 anni.

L' Area Vasta, esperite le procedure di ri-collocazione volontaria dei Direttori di Struttura Complessa, provvede secondo le procedure di conferimento previste dal presente regolamento di Area Vasta alla assegnazione degli incarichi diversi da quelli di Struttura Complessa e previsti nel nuovo assetto.

ART. 15 - Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico

1. Il conferimento degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 8/6/2000 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

2. Qualsiasi modifica al contratto stipulato deve essere negoziata tra la Direzione ed il dirigente, il quale deve essere comunque preventivamente informato ed invitato a manifestare espressamente la volontà di accettazione o meno. Qualora la modifica non sia accettata e quindi non sottoscritta da entrambe le parti, essa non avrà alcuna efficacia modificativa dell'originario contratto stipulato

3. La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del dirigente comporterà il non affidamento dell'incarico e, in mancanza della possibilità di affidamento di altro incarico dirigenziale disponibile e solo dopo che l'Azienda avrà esperito ogni tentativo utile, la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 16 – Durata degli incarichi

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali hanno la seguente durata:

- a) incarichi di struttura complessa: 5 anni;
- b) incarichi di struttura semplice: da 3 a 5 anni;
- c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c): da 3 a 5 anni;
- d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d): 5 anni.

Art. 17 – Sostituzione del dirigente

I. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento di breve durata (quali, a titolo esemplificativo, concorsi, lutto, aggiornamento professionale, matrimonio, motivi personali etc.) da parte del dirigente di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente assegnato alla stessa struttura, indicato all'inizio di ciascun anno entro il 31 gennaio dal responsabile stesso, avvalendosi dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di una struttura semplice, ovvero di alta specializzazione, o, comunque, della tipologia C) di cui all'art. 27 del CCNL 8/06/2000 e smi;
- b) valutazione comparata dei *curricula* dei dirigenti interessati.

2. Le sostituzioni non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza dell'area della dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie.

Al dirigente incaricato alla sostituzione non viene corrisposto nessun emolumento per i primi due mesi.

3. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente sostituito di un responsabile di struttura complessa compete, per tutta la durata della sostituzione, una indennità mensile prevista dall'art. 18 del CCNL 8/6/2000.

4. Alla corresponsione delle indennità di cui al comma precedente, si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 50 CCNL 8/6/2000.

5. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo si applicano ad ogni periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può quindi essere corrisposta anche per periodi frazionati.

6. Nei casi in cui l'Area Vasta non possa far ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, la struttura, temporaneamente priva di titolare, può essere affidata ad altro dirigente con corrispondente incarico, ai sensi dell'art. 18 comma 8 del CCNL 8/6/2000. In tale ipotesi al medesimo dirigente viene comunque attribuita una sola quota di salario di risultato, maggiorata in ragione dell'aggravio di responsabilità. Detto incremento è calcolato in misura non superiore al 50% della Retribuzione di Posizione annua (Posizione Minima Unificata, Differenza minimi, Retribuzione Variabile Aziendale) prevista e non corrisposta al titolare dell'U.O.C. priva dello stesso.

ART. 18 – Incarichi di Direttore di Dipartimento

Tutta la materia inerente gli incarichi di Dipartimento è regolata da apposito Regolamento.

ART. 19 – Verifica e valutazione dei dirigenti

Tutta la materia inerente la verifica e la valutazione degli incarichi è regolata dall' apposito Regolamento.

ART. 20 – Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Allegato 1

**Scheda per l'attribuzione e graduazione delle funzioni degli incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
Incarichi Gestionali**

Unità Operativa : _____

Tipologia Incarico:

- o A) struttura complessa
- o B1) struttura semplice dipartimentale
- o B2) struttura semplice

Denominazione incarico: _____

Grado di complessità

TIPO STRUTTURA	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTEGGIO	PUNTI ASSEGNATI
Tipo A: Incarichi di Direzione di Struttura Complessa - (art. 27, c. 1, lett. a, CCNL 8.6.2000)	Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna funzionale al perseguimento dell'attività istituzionale dei dirigenti assegnati	Punti da 30 a 50	
Tipo B: Incarico di responsabile di Struttura Semplice (B1) e di Struttura semplice Dipartimentale (B2) - (art. 27, c. 1, lett. b CCNL 8.6.2000)		Punti da 25 a 35	

Fattori incarichi gestionali

DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTEGGIO	PUNTI ASSEGNATI
-----------------------------------	-----------------	-----------------

A - Grado di autonomia decisionale nelle attività professionali	Punti da 1 a 10	
B - Consistenza Risorse Umane - Personale afferente alla struttura	fino a 10 unità fino a 20 unità fino a 30 unità fino a 70 unità oltre 70 unità	Punti 1 Punti 2 Punti 3 Punti 4 Punti 5

<p>C - Risorse finanziarie (beni e servizi) assegnate in gestione al CdC/CdR</p>	<p>Assenza di budget o risorse assegnate in gestione</p> <p>Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 500.000</p> <p>Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 500.000</p>	<p>Punti 0</p> <p>Punti 5</p> <p>Punti 10</p>	
<p>D – Peculiarità delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali, e /o professionali affidate e grado di competenza richiesto</p>	<p>Fino a 10 punti</p>		
<p>E - Grado di innovazione e informatizzazione, livello di ricerca e formazione, utilizzazione di metodologie e strumentazioni</p>	<p>Fino a 10 punti</p>		
<p>F- Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali</p>	<p>Fino a 15 punti</p>		

ALBO PRETORIO

Allegato 2

**Scheda per l'individuazione e graduazione delle funzioni degli incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
l'attribuzione e graduazione delle funzioni degli incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
Incarichi professionali**

Unità Operativa : _____

Tipologia Incarico:

- IP1) Incarico di natura professionale di alta specializzazione
- IP2) Incarico di natura professionale di alto livello
- IP3) Incarico di natura professionale di livello medio
- IP4) Incarico di natura professionale di base

Denominazione incarico _____

COMPETENZE/CONOSCENZE SPECIALISTICHE			
TIPO INCARICO	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	RANGE PUNTEGGI	PUNTI
IP 1: Incarico di natura professionale di alta specializzazione	Rilevanza delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate	Punti da 16 a 20	
IP 2: Incarico di natura professionale di alto livello		Punti da 12 a 15	
IP 3: Incarico di natura professionale di livello medio		Punti da 8 a 11	
IP 4: Incarico di natura professionale di base		Punti da 6 a 8	

FATTORI DIFFERENZIALI

FATTORE INDICATORE	PARAMETRO	RANGE PUNTEGGI	PUNTI
Indice di attrazione	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza	fino a 5	
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda		
Grado di complessità delle metodologie adottate	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate	fino a 5	
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla DG, DAV5 e dal Responsabile		
Livello di specializzazione	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe	fino a 5	
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità		
Grado di flessibilità/autonomia	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe	fino a 5	
	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe		