

INCARICHI DIRIGENZIALI

**Affidamento e revoca, categorizzazione, graduazione
e valorizzazione delle funzioni dirigenziali.
Affidamenti incarichi a tempo determinato.**

(Testo approvato con determinazione del Direttore Generale n. 451 del 18/11/2010)

INCARICHI DIRIGENZIALI

Affidamento e revoca, categorizzazione, graduazione e valorizzazione delle funzioni dirigenziali. Affidamenti incarichi a tempo determinato.

Capo I. - TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa come individuate dall'Atto Agenziale;
- 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 a dirigenti con meno di cinque anni di anzianità.

A norma dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000, la definizione della tipologia degli incarichi di cui alle precedenti lettere b) c) e d) è mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo Agenziale e dalla graduazione delle funzioni.

Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale ai Dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dal CCNL.

1. Incarico di Direzione di struttura complessa

L'incarico di Direttore di struttura complessa (Area Sanitaria non medica) è conferito dal Direttore Generale secondo le procedure previste dal D.P.R. 484/97 ad un dirigente sanitario che sia stato precedentemente selezionato con le modalità disciplinate dal predetto D.P.R..

L'incarico di Direttore di struttura complessa è conferito ai dirigenti del ruolo professionale tecnico ed amministrativo dal Direttore Generale, sentito il Comitato di Direzione. Il Direttore Generale dovrà tenere conto del possesso dei requisiti richiesti dall'art. 29 comma 4 CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 24, comma 10 CCNL 3/11/2005. Ai fini della valutazione del corso di formazione manageriale, l'Agenzia ritiene idoneo l'Attestato di frequenza e superamento della prova finale di corsi di formazione manageriale della durata di almeno 100 ore purché organizzati da Scuole di Amministrazione pubblica.

Nel conferire l'incarico il Direttore Generale deve valutare in particolare le attitudini personali e le capacità professionali dei singoli dirigenti in relazione alle attribuzioni ed ai compiti connessi con l'incarico stesso.

L'incarico è regolamentato dalle disposizioni contrattuali vigenti, nonché dal contratto individuale di lavoro; ha durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, fatte salve le procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente, previste dagli artt. 25 e seguenti CCNL 2002-2005.

L'incarico di struttura complessa si caratterizza anche in quanto comporta da parte del titolare la negoziazione del *budget* con la Direzione Generale.

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di Struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Agenzia ad altro dirigente in applicazione di quanto stabilito dall'art. 18 del C.C.N.L. 8.6.2000 e s. m. e i.

2. Incarico di Direzione di struttura semplice di coordinamento

L'incarico di Direzione di struttura semplice di coordinamento è assimilabile a quello di Direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale.

L'incarico di Direzione di struttura semplice di coordinamento (Area Sanitaria non medica) è conferito dal Direttore Generale a Dirigenti con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento o della struttura complessa interessata, sentito il Comitato di Direzione, nel rispetto del C.C.N.L.

L'incarico di Direzione di struttura semplice di coordinamento (Area Professionale-Tecnico-Amministrativa) è conferito dal Direttore Generale a Dirigenti appartenenti a questi ruoli ai sensi art. 28 comma 5 CCNL 8/6/2000, che abbiano riportato valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, su proposta scritta e motivata del Direttore del dipartimento o della struttura complessa interessata, sentito il Comitato di Direzione, nel rispetto del C.C.N.L.

Ai fini di cui sopra, il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno, indirizzato ai dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico (anzianità, valutazioni positive, specializzazione, ruolo) da pubblicare nel sito dell'Agenzia, per un periodo di 20 giorni. Eccezionalmente, qualora vi siano motivi che lo giustificano, il periodo di pubblicazione può essere ridotto fino alla metà.

L'avviso deve specificare:

- il tipo di incarico da affidare, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- i requisiti richiesti;
- la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- l'invito ad allegare un curriculum formativo professionale da cui risulti, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare, la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti ovvero le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale

La domanda, corredata dal curriculum con la relativa documentazione, deve essere indirizzata al Direttore del Dipartimento o della struttura complessa cui afferisce la struttura

semplice di coordinamento. Nel caso in cui la struttura semplice di coordinamento non sia ricompresa in una struttura complessa, la domanda deve essere indirizzata al Direttore Generale stesso.

Per la formulazione della proposta il Direttore del Dipartimento o della Struttura complessa interessata ovvero, nel caso in cui la struttura semplice di coordinamento non sia ricompresa in una struttura complessa, il Direttore Generale, dovrà tener conto dei seguenti criteri:

- a) valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dal vigente CCNL;
- b) natura e caratteristiche delle funzioni ed attività da svolgere;
- c) professionalità richiesta;
- d) attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti, esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti accertati nell'ultimo biennio.

I criteri di cui sopra sono integrabili da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione Agenziale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

La proposta d'incarico è trasmessa dal Direttore del Dipartimento o della struttura complessa interessata al Direttore Generale unitamente ad una specifica scheda in cui, sulla base dei criteri e degli elementi sopraindicati, viene motivata la proposta stessa.

Il Direttore Generale, sentito il parere del Comitato di Direzione, valuta la proposta del direttore del Dipartimento o della struttura complessa interessata e conferisce l'incarico, ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

Il parere difforme è motivato per iscritto al Direttore che viene invitato a ripetere la proposta.

Nel caso in cui la struttura semplice di coordinamento non sia ricompresa in una struttura complessa è il Direttore Generale stesso che effettua la valutazione e, sentito il parere del Comitato di direzione, conferisce l'incarico.

Nel conferire l'incarico il Direttore Generale deve considerare in particolare le attitudini personali e le capacità professionali dei singoli dirigenti in relazione alle attribuzioni ed ai compiti connessi con l'incarico stesso.

L'incarico ha durata minima di 3 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, fatte salve le procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente, previste dagli artt. 25 e ss. CCNL 2002-2005.

In caso di assenza o impedimento del Dirigente responsabile di struttura semplice di coordinamento, valgono le disposizioni di cui all'art. 18 C.C.N.L. 8 giugno 2000 e s.m. e i. .

3. Incarico di Direzione di struttura semplice

L'incarico di Direzione di struttura semplice (Area Sanitaria non medica) è conferito dal Direttore Generale, sentito il Comitato di Direzione nel rispetto del C.C.N.L., a Dirigenti con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento o della struttura complessa interessata che può acquisire, nel caso di Struttura semplice che insiste all'interno di una Struttura semplice di coordinamento, il parere del Dirigente di quest'ultima.

L'incarico di Direzione di struttura semplice (Area Professionale-Tecnico-Amministrativa) è conferito dal Direttore Generale, ai sensi art. 28 comma 5 CCNL 8/6/2000, sentito il Comitato di Direzione, a Dirigenti appartenenti a questi ruoli, con, ove esistente, valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento o della struttura complessa interessata che può acquisire, nel caso di Struttura semplice che insiste all'interno di una Struttura semplice di coordinamento, il parere del Dirigente di quest'ultima.

Ai fini di cui sopra il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno, indirizzato ai dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico (anzianità, valutazioni positive, specializzazione, ruolo) da pubblicare nel sito dell'Agenzia, per un periodo per un periodo di 20 giorni. Eccezionalmente, qualora vi siano motivi che lo giustificano, il periodo di pubblicazione può essere ridotto fino alla metà.

L'avviso deve specificare:

- il tipo di incarico da affidare, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- i requisiti richiesti;
- la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- l'invito ad allegare un curriculum formativo professionale da cui risulti, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare, la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti ovvero le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale.

La domanda, corredata dal curriculum con la relativa documentazione, deve essere indirizzata al Direttore del Dipartimento o della struttura complessa cui afferisce la struttura semplice.

Per la formulazione della proposta d'incarico, il Direttore del Dipartimento o della struttura complessa dovrà tener conto dei seguenti criteri:

- a) valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dal vigente CCNL;
- b) natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- c) professionalità richiesta;
- d) attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti ovvero

- esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
 - f) eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti accertati nell'ultimo biennio.

I criteri di cui sopra sono integrabili da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione Agenziale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

La proposta d'incarico è trasmessa al Direttore Generale unitamente ad una specifica scheda in cui, sulla base dei criteri e degli elementi sopraindicati, viene motivata la proposta stessa.

Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore della struttura e conferisce l'incarico, ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

Il parere difforme è motivato per iscritto al Direttore che viene invitato a ripetere la proposta.

Nel conferire l'incarico, sia per i dirigenti dell'area Sanitaria che per quelli dell'Area Amministrativa Professionale e Tecnica il Direttore Generale deve valutare in particolare le attitudini personali e le capacità professionali dei singoli dirigenti in relazione alle attribuzioni ed ai compiti connessi con l'incarico stesso.

L'incarico ha durata minima di 3 anni con facoltà di rinnovo.

Al titolare della Struttura semplice vengono assegnate dal Direttore o Responsabile competente le risorse necessarie per lo svolgimento dell'attività e per il raggiungimento degli obiettivi.

4. Incarico professionale anche di alta specializzazione di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

L'incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Area Sanitaria non medica) è conferito dal Direttore Generale per specifiche esigenze dell'Agenzia e nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, a Dirigenti dopo cinque anni di attività, ai sensi degli art. 27 e ss. CCNL 8/06/2000.

L'incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Area Professionale-Tecnico-Amministrativa) è conferito dal Direttore Generale per specifiche esigenze dell'Agenzia e nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, a Dirigenti appartenenti a questi ruoli ai sensi degli art.27 e ss. CCNL 8/06/2000.

Gli incarichi di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, sono individuati dal Direttore Generale, sentito il Comitato di Direzione, che a tale scopo si avvale delle motivate indicazioni dei Direttori di Dipartimento o di struttura complessa.

L'incarico, di durata di tre anni con facoltà di rinnovo, è conferito dal Direttore Generale su proposta del Direttore della struttura a cui afferisce l'incarico da attribuire che a tal fine deve valutare:

- a) il tipo di incarico da affidare;
- b) i requisiti richiesti;
- c) la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti ovvero le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
- d) il curriculum professionale.

La proposta dell'incarico è trasmessa dal Direttore della struttura a cui afferisce l'incarico da attribuire, al Direttore generale, unitamente ad una specifica scheda in cui, sulla base dei criteri e degli elementi sopraindicati, viene motivata la proposta stessa; ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

Il parere difforme è motivato per iscritto al Direttore che viene invitato a ripetere la proposta.

Il Direttore Generale, sentito il parere del Comitato di Direzione, valuta la proposta del direttore della struttura e conferisce l'incarico.

5. Incarico professionale di base

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 15 comma 4 D. Lgs. 502/92, il Direttore responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza

L'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta del Direttore responsabile della struttura complessa di appartenenza, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato.

E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 CCNL 8/6/2000.

6-Incarichi provvisori

In caso di vacanza del posto di dirigente di struttura complessa o di struttura semplice anche di coordinamento, il Direttore Generale può affidare in via provvisoria, anche ad interim, l'incarico di responsabile della struttura priva di titolare ad altro dirigente titolare di un incarico corrispondente.

7. Revoca degli incarichi

Fatta salva la possibilità di recesso, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 35 del CCNL del 5 dicembre 1996 e dell'art.23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del CCNL 2002-2005, il Direttore Generale può disporre la revoca degli incarichi affidati.

8. Cessazione del rapporto di lavoro

L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

Capo II. GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

In virtù di quanto disposto dall'art. 50 del CCNL del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL 8.6.2000, per l'area della dirigenza SPTA, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

1. Tipologia degli incarichi

L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, avendo cura di tenere separati i due percorsi di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di essi nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

Le tipologie degli incarichi conferibili si distinguono in:

- A) Struttura complessa;
- B) 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 conferiti ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000.

2. Incarichi di struttura complessa

Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a), si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse sempre caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale.

All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuate come da Atto Agenziale le seguenti strutture:

- Unità Operativa Tecnica
- Unità Operativa Amministrativa
- Unità Operativa Laboratorio Multisito

Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, è conferibile ai Direttori di Struttura Complessa.

3. Incarichi di struttura semplice

All'interno della tipologia rientrano le strutture (Sezioni) di cui ai punti 2 e 3 del Capo I del presente Regolamento dotate di autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b e art. 27, comma 7) di responsabilità, di autonomia di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3);

4. Incarichi professionali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

Per incarichi dirigenziali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne ai Dipartimenti, alle Unità Operative complesse o eventuali in Staff della Direzione dell'Agenzia, in possesso di elevate competenze tecnico – specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Agenzia.

Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 5 anni, a seguito di valutazione positiva, nonché ai dirigenti già titolari di incarico di direzione di struttura complessa, cui, a seguito di valutazione negativa secondo la procedura di cui all'art. 29 del CCNL 2002-2005, sia stato applicato quanto previsto dagli artt. 30 e 31 del citato CCNL.

5. Incarichi professionali di base

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base sono quelli conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d); essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

All'interno di questa tipologia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

Incarichi a professionalità di base: Incarichi "professionali" con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionali più elevate.

Capo III. PARAMETRAZIONE DELLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'

1. Metodologia

In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l’Agenzia attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro associato ad un “punteggio base o coefficiente”, secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

2. Categorizzazione incarichi di struttura

STRUTTURE COMPLESSE

Parametro 1*	punteggio base – 45
--------------	---------------------

STRUTTURE SEMPLICI

Parametro 1* S.S.di cui Capo I – punto 2	punteggio base – 42
Parametro 2*	punteggio base – 35

3. Categorizzazione incarichi professionali

INCARICHI PROFESSIONALI

Parametro *	punteggio base – 15/25
-------------	------------------------

INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE

Parametro *	Retribuzione minima unificata prevista dal CCNL vigente
-------------	---

* a tali parametri base si può sommare un ulteriore punteggio quale risultante dalla valutazione dei “fattori” differenziali.

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali, siano esse gestionali o professionali, possono presentare, a parte la base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità o livelli di professionalità e di corrispondente responsabilità, in funzione della specialità della struttura o dell’incarico professionale da attribuire, si procederà ad assegnare punteggi aggiuntivi in base a “pesature” effettuate dall’Agenzia in via preventiva, utilizzando adeguati “fattori” di pesatura previsti nel presente regolamento.

Il valore economico complessivo dell’indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all’incarico, ottenuto sommando al parametro di base della fascia, il valore dei “punteggi aggiuntivi” connessi all’applicazione dei fattori differenziali rilevati in funzione della complessità / livello dell’incarico. Il valore economico complessivo non potrà essere comunque inferiore al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per la tipologia di incarico attribuito.

I fattori differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall’art. 50 del C.C.N.L. del 05/12/1996 integrato dall’art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000 opportunamente adeguati alla realtà e alla tipologia di attività istituzionale dell’Agenzia.

4. Fattori differenziali incarichi gestionali

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal CCNL del 1996, in particolare l'Agenzia ha effettuato un'aggregazione e integrazione degli elementi esplicitati dalla norma contrattuale, secondo lo schema che segue:

1. **FATTORE ECONOMICO** **punti da 0 a 30**
Nel fattore economico sono ricompresi i seguenti criteri:
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali affidate; produzione di entrate proprie destinate al finanziamento dell'Agenzia; affidamento e gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget).

2. **FATTORE STRUMENTALE/DIMENSIONALE** **punti da 0 a 35**
Nel fattore strumentale/dimensionale sono ricompresi i seguenti criteri:
Complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni; ampiezza e complessità territoriale; incidenza di pressioni ambientali presenti sul territorio.

3. **FATTORE DI INNOVAZIONE E PROFESSIONALITA'** **punti da 0 a 40**
Nel fattore di innovazione e professionalità sono ricompresi i seguenti criteri:
Grado di competenza; Partecipazione a programmi di ricerca dell'ente (attività di ricerca e sviluppo); partecipazione a progetti interagenziali o a livello nazionale; livello di certificazione/accreditamento;

4. **FATTORI STRATEGICI AGENZIALI** **punti da 0 a 50**
Nell'ambito di fattori strategici agenziali sono ricompresi i seguenti criteri:
Valenza strategica della struttura e delle funzioni attribuite, anche per relazioni con istituzioni a livello sia regionale che nazionale, rispetto agli obiettivi Agenziali; Importanza e delicatezza delle funzioni esplicitate da espresse e specifiche norme di legge; grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovra ordinata; svolgimento di funzioni di riferimento, indirizzo, verifica di attività direzionali.

5. Fattori differenziali incarichi professionali

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

- | | |
|--|--------------|
| 1 - Indice di cooperazione (attività che comportino relazioni con Organismi intra/extra Agenziali) | max punti 15 |
| 2 - Grado di complessità delle problematiche trattate | max punti 15 |
| 3 - Livello di specializzazione | max punti 35 |
| 4 - Grado di flessibilità / autonomia nell'attività professionale | max punti 15 |

6. Processo di graduazione delle funzioni dirigenziali

L'Agenzia provvede, in base al proprio assetto organizzativo, a categorizzare le varie strutture, Unità operative complesse e strutture semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 27 C.C.N.L. 8 giugno 2000 e s. m. e i.. Ad ogni struttura dell'Agenzia sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio aggiuntivo per ogni fattore differenziale, individuato secondo le modalità di cui al presente regolamento; la somma dei

punti assegnati ad ogni struttura (punteggio base e punteggio aggiuntivo fattori differenziali), rappresenterà il peso con cui si graduerà la struttura stessa.

Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Agenzia, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente e, successivamente, attribuendo gli specifici eventuali punteggi aggiuntivi per fattori differenziali, riportati nel presente regolamento.

Il valore del peso graduato dell'incarico attribuito a ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi.

7. Retribuzione di posizione

In base alla pesatura preventiva risultante dal processo di graduazione, il presente regolamento definisce le procedure con cui verrà effettuato il calcolo del valore economico della retribuzione di posizione, il cui valore è espresso in tredicesimi ed è comprensivo sia della quota fissa che di quella variabile.

L'importo economico del valore del "punto" è individuato in € 250,00. Ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore del punto di cui sopra, moltiplicato per il "punteggio" attribuito alla posizione funzionale della quale è stato formalmente incaricato.

Per quanto riguarda la quota fissa della retribuzione di posizione, si terrà conto di quanto innovato dagli art. 42 e 43 CCNL 2002-2005 in materia di retribuzione di posizione. Il valore di tale quota fissa è desunto, per singola posizione funzionale, dalla corrispondente voce delle tabelle contenute nel C.C.N.L. vigente e secondo i criteri dallo stesso stabiliti.

Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito un incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione complessiva (minima unificata + variabile aziendale), comunque non inferiore al minimo tabellare.

Fatte salve le previsioni e le procedure di cui agli art. 30 e 31 del CCNL 2002-2005 Dirigenza STPA, tenuto conto della sua natura, la componente fissa della retribuzione è in ogni caso garantita al dirigente nella misura indicata dai C.C.N.L., con riferimento alla posizione funzionale di provenienza, in caso di affidamento di incarico dirigenziale di valore economico inferiore rispetto a quello prima espletato.

Una volta individuato il valore economico di ciascun incarico, sulla base della capienza dello specifico fondo, ad ogni dirigente si attribuirà una indennità di posizione aggiuntiva (retribuzione variabile Aziendale). Sono fatti salvi gli effetti dell'art. 11, comma CCNL 8/6/2000 (II biennio).

Capo IV. CRITERI E MODALITA' DI CONFERIMENTO DI INCARICHI A TEMPO DETERMINATO

Fermo restando il possesso dei requisiti soggettivi per l'accesso alla dirigenza, il Direttore Generale può conferire incarichi per la copertura delle posizioni dirigenziali previste dall'organizzazione mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con

rapporto di lavoro esclusivo ai sensi dell'art. 38 del vigente Regolamento di organizzazione.

V. DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. Norma finale

Il presente regolamento sostituisce qualsiasi altra precedente regolamentazione inerente la materia e, per quanto non previsto, valgono le norme di legge, quelle stabilite dall'Atto Aziendale, dai CC.CC.NN.LL. della Dirigenza dell'Area Sanitaria, Professionale Tecnico - Amministrativa ed ogni altro atto regolamentare dell'Agenzia.

A tale regolamento dovranno essere conformate eventuali norme regolamentari interne difformi.