



***REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI E
AFFIDAMENTO - REVOCA
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI***

Aggiornamento con C.C.N.L. 19.12.2019

Area Sanità

INDICE

Art. 1 - Premessa	PAG. 3
TITOLO I - GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI	PAG. 5
CAPO I INCARICHI GESTIONALI	PAG. 5
Art. 2 - Incarichi di direzione di struttura complessa	PAG. 5
Art. 3 - Incarichi di struttura semplice – Sezioni a valenza dipartimentale o agenziale	PAG. 5
Art. 4 - Incarichi di struttura semplice - Sezioni articolazioni interne di struttura complessa	PAG. 5
CAPO II INCARICHI PROFESSIONALI	PAG. 6
Art. 5 - Incarichi professionali (IP) – Incarichi Professionali di altissima professionalità	PAG. 6
Art. 6 - Incarichi professionali (IP) – Incarichi Professionali di alta specializzazione	PAG. 6
Art. 7 - Incarichi professionali (IP) – Incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	PAG. 7
Art. 8 – Incarichi professionali (IP) – Incarichi professionali di base	PAG. 7
CAPO III – CRITERI GRADUAZIONE	PAG. 7
Art. 9 - Determinazione del punteggio base degli incarichi	PAG. 7
Art. 10 – Fattori e criteri differenziali aggiuntivi	PAG. 8
Art. 11 – Processo di graduazione delle funzioni e relativa approvazione	PAG. 13
Art. 12 – Retribuzione di posizione contrattualmente spettante	PAG. 13
Art. 13 – Clausola di garanzia	PAG. 14
Art. 14 – Retribuzione di posizione complessiva - Modalità di calcolo	PAG. 15
TITOLO II – AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	PAG. 16
Art. 15 – Criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali	PAG. 16
Art. 16 – Incarichi di direzione di struttura complessa	PAG. 16
Art. 17 – Incarichi diversi dalla direzione di struttura complessa	PAG. 17
Art. 18 – Procedure e criteri per l’affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali	PAG. 17
Art. 19 – Durata degli incarichi	PAG. 19
Art. 20 – Conferma o rinnovo degli incarichi	PAG. 20
Art. 21 – Revoca dell’incarico	PAG. 20
Art. 22 – Affidamento di incarico diverso anche a seguito di riorganizzazione dell’Agenzia	PAG. 21
Art. 23 – Norme transitorie	PAG. 21
Art. 24 – Norme definitive	PAG. 22
ALLEGATI	PAG. 23

Art. 1 - PREMESSA

1. Il CCNL Area Sanità sottoscritto in data 19 dicembre 2019 – triennio 2016-2018, al Capo II introduce la nuova disciplina del sistema degli incarichi dirigenziali per l'Area Sanità.
2. Dopo aver svolto la graduazione rispetto alle funzioni di ciascuna delle posizioni previste nel proprio Assetto Organizzativo, in virtù di quanto disposto dall'art. 19, c.2, CCNL 21.19.2019, l'Agenzia, nei limiti delle risorse del fondo di cui all'art. 94 CCNL 19.12.2019 individua l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 CCNL 19.12.2019, secondo precisi parametri di riferimento prestabiliti. I criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali vengono formulati ai sensi della vigente disciplina contrattuale in particolare con riferimento agli articoli 19 *"affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – criteri e procedure"* e 20, *"affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – criteri e procedure"*.
3. L'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001, effettuato in base alla metodologia e criteri di graduazione definiti nel presente Regolamento. L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la valorizzazione delle strutture a seguito di graduazione delle funzioni dirigenziali, in virtù dell'Assetto Organizzativo di ARPA Umbria.
4. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale sono quelli elencati all'art. 18, c.1, CCNL 19.12.2019. Essi possono riassumersi, per tipologia e funzioni, così come di seguito indicato:
 - A) INCARICHI GESTIONALI:
 - a. incarico di direzione di struttura complessa, di cui all'art.18, c.1, Par. I, lett. a);
 - b. incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale, di cui all'art.18, c.1, Par. I, lett b);
 - c. incarico di direzione di struttura semplice, di cui all'art.18, c.1, Par. I, lett c).
 - B) INCARICHI PROFESSIONALI:
 - a. incarico professionale di altissima professionalità, di cui all'art.18, c.1, Par. II, lett. a);
 - b. incarico professionale di alta specializzazione, di cui all'art.18, c.1, Par II, lett. b);
 - c. incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, di cui all'art.18, c.1, Par. II, lett. c);
 - d. incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, di cui all'art.18, c.1, Par. II, lett. d).

La definizione della tipologia degli incarichi professionali è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli stessi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

-

5. Ad ogni modo, ai sensi dell'art.18, c. 3-bis, CCNL Sanità del 19.12.2019, il numero di posizioni dirigenziali istituibili da Arpa UMBRIA non può superare:
- a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui art. 18 CCNL Sanità del 19.12.2019 al comma 1, par. II, lett. a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c);
 - b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui art. 18 CCNL Sanità del 19.12.2019 al comma 1, par. II, lett. a 2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c).

TITOLO I - GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

CAPO I – INCARICHI GESTIONALI

Art. 2 - Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa di cui all' 18, c.1, par. I, lett. a) CCNL Sanità del 19.12.2019, sono quelli conferiti nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale, con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.
2. Per la pesatura dell'incarico riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un'unica tipologia:
Fascia "A" - Direzioni.

Art. 3 - Incarichi di struttura semplice - Sezioni a valenza dipartimentale/agenziale

1. Gli incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa ai sensi dell'art. 18, comma 1, par. I, lettera b) CCNL Sanità del 19.12.2019, sono le Sezioni interne a valenza dipartimentale, agenziale ovvero direttamente afferenti al Direttore Generale, che includono, necessariamente e in via prevalente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dal Regolamento di Organizzazione e dai relativi allegati, gli stessi possono comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. Tale incarico è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.
2. Per la pesatura dell'incarico riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un'unica tipologia:
Fascia "B" - Sezione

Art. 4 - Incarichi di struttura semplice - Sezioni articolazioni interne di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa ai sensi dell'art. 18, comma 1, par. I, lettera c) CCNL Sanità del 19.12.2019, sono le Sezioni interne alle Direzioni e, quali articolazioni interne di struttura complessa, includono, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali nonché, ove previsto e in base a quanto definito dal Regolamento di Organizzazione e dai relativi allegati, di risorse tecniche e finanziarie.
Tale incarico è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.
2. Per la pesatura dell'incarico riferita alle strutture di cui sopra, viene ricompresa nella tipologia:
Fascia "B" - Sezione

CAPO II – INCARICHI PROFESSIONALI

Art. 5 - Incarichi professionali (IP) – Incarichi Professionali di altissima professionalità

1. Per incarichi professionali di altissima professionalità di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lettera a) CCNL Sanità del 19.12.2019 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che assicurano prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.
2. Gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:
 - Incarichi Professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;
 - Incarichi Professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari.
3. Per la pesatura degli incarichi di cui sopra, viene individuata un'unica tipologia:
Fascia "IP" Posizioni professionali

Art. 6 - Incarichi professionali (IP) – Incarichi Professionali di alta specializzazione

1. Per incarichi professionali di alta specializzazione di cui all'art. 18, comma 1, par. II lettera b) CCNL Sanità del 19.12.2019 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che, nell'ambito di una struttura complessa o semplice, assicurano prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. Tale incarico è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.
2. Per la pesatura degli incarichi di cui sopra, viene individuata un'unica tipologia:

Fascia "IP" Posizioni professionali

Art. 7 - Incarichi professionali (IP) – Incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

1. Per incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 18, comma 1, par. II lettera c) CCNL Sanità del 19.12.2019 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni che prevedono - in modo prevalente - responsabilità tecnico-specialistiche, connesse o meno al coordinamento di gruppi di lavoro. Possono rientrare in questa tipologia di incarico anche i dirigenti che contribuiscono ad efficientare le prestazioni quali - quantitative ritenute rilevanti per l'Agenzia. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.
2. Per la pesatura degli incarichi di cui sopra, viene individuata un'unica tipologia:
- *Fascia "IP" Posizioni professionali*

Art. 8 - Incarichi professionali (IP) – Incarichi professionali di base

1. Gli incarichi professionali di base sono conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno 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.
2. Per la pesatura degli incarichi di cui al presente articolo, si applica quanto previsto al successivo art.10, comma 4.

CAPO III – CRITERI GRADUAZIONE

Art. 9 - Determinazione del punteggio base degli incarichi

1. In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Agenzia attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio Assetto Organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
STRUTTURE COMPLESSE	A	30
STRUTTURE SEMPLICI - articolazione interna di struttura complessa	B	10
STRUTTURE SEMPLICI a valenza dipartimentale/ agenziale		

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
INCARICHI PROFESSIONALI	IP	10

- Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dall'Agenzia in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.
- Il trattamento economico 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"

Art. 10 - Fattori e criteri differenziali aggiuntivi

- L'Agenzia, nel rispetto di quanto dettato dall'art.91, comma 9, CCNL 19.12.2019, individua i seguenti criteri quali fattori differenziali per gli incarichi gestionali:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – Direzione e Sezioni	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO (max 15 punti)	Consistenza e grado di responsabilità rispetto alle risorse umane e finanziarie gestite direttamente, anche relative al budget affidato
	Grado di responsabilità rispetto alle risorse economiche e strumentali gestite e produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Agenzia
STRUTTURALE / DIMENSIONALE (max 20 punti)	Grado di ampiezza/complessità del bacino di operatività della struttura, anche in relazione alla sua articolazione interna e/o con riguardo ai Dipartimenti
	Importanza, delicatezza e/o unicità della funzione svolta all'interno dell'organizzazione
	Grado di responsabilità diretta rispetto all'assetto organizzativo, anche connesso al livello di rischio associato
	Grado di autonomia in relazione a funzioni svolte di livello agenziale e/o dipartimentale e/o regionale e a funzioni di coordinamento
TECNOLOGICO SCIENTIFICO (max 15 punti)	Grado di innovazione tecnologica e di informatizzazione della struttura, connesso all'utilizzo di metodologie e strumentazioni innovative di valenza strategica
	Livello scientifico – Grado di competenza specialistico - funzionale o professionale e responsabilità rispetto a sistemi avanzati
STRATEGICO AGENZIALE (max 20 punti)	Valenza strategica della struttura rispetto alla mission e agli obiettivi agenziali, anche con riferimento allo svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali

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

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE ADOTTATE (max. 15 punti)	Utilizzo, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Agenda (livello tecnologico/scientifico, grado di innovazione)
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE (max. 15 punti)	Grado di competenza specialistico- funzionale e/o professionale
	Grado di responsabilità professionale rispetto alle funzioni proprie dell'incarico assegnato anche connesso con il livello di rischio associato
FLESSIBILITÀ e AUTONOMIA (max. 15 punti)	Grado di autonomia e flessibilità negli interventi e nelle attività professionali svolte all'interno dell'equipe, anche rispetto alla struttura sovra-ordinata
ECONOMICO (max 10 punti)	Coordinamento delle risorse umane afferenti all'incarico
	Coordinamento delle risorse economiche/strumentali ricomprese nell'incarico assegnato
RILEVANZA STRATEGICA (max. 15 punti)	Rilevanza dell'incarico rispetto agli obiettivi di agenda, collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti indicatori

3. Il punteggio conseguibile per ciascuna tipologia di incarico, in base ai punteggi sopra indicati è il seguente:

TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE	PUNTI TOTALI	
			<i>Minimo</i>	<i>MASSIMO</i>
STRUTTURE COMPLESSE	A	30	30	100
STRUTTURE SEMPLICI articolazione interna di struttura complessa STRUTTURE SEMPLICI a valenza dipartimentale/ agenziale	B	10	10	80
INCARICHI PROFESSIONALI	IP	10	10	80

4. L'incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova (art.11, tab.1, cod. C5) non necessita di graduazione; la retribuzione di posizione totale è pari al valore minimo di cui alla tabella n. 1 del successivo articolo 11.
5. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi sono esposti in dettaglio negli schemi seguenti:

FATTORI AGGIUNTIVI - INCARICHI GESTIONALI

1. ECONOMICO max 15 p.ti		2. STRUTTURALE / DIMENSIONALE max 20 p.ti		3. TECNOLOGICO / SCIENTIFICO max 15 p.ti		4. STRATEGICO AGENZIALE max 20 p.ti	
1	Consistenza e grado di responsabilità rispetto alle risorse umane e finanziarie gestite direttamente, anche relative al budget affidato	Valore	Punti	2	Grado di responsabilità rispetto alle risorse economiche e strumentali gestite e produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Agenzia	Valore	Punti
	Limitato Moderato Rilevante Notevole Massimo		1 2 4 6 8		Limitato Medio Rilevante Notevole Massimo		1 2 3 5 7
3	Grado di ampiezza/complessità del bacino di operatività della struttura, anche in relazione alla sua articolazione interna e/o con riguardo ai Dipartimenti	Valore	Punti	4	Importanza, delicatezza e/o unicità della funzione svolta all'interno dell'organizzazione	Valore	Punti
	Contenuta Estesa Considerevole		1 3 5		Moderata Intermedia Elevata		2 3 5
5	Grado di responsabilità diretta rispetto all'assetto organizzativo, anche connesso al livello di rischio associato	Valore	Punti	6	Grado di autonomia in relazione a funzioni svolte di livello agenziale e/o dipartimentale e/o regionale e a funzioni di coordinamento	Valore	Punti
	Limitato Moderato Rilevante Notevole Massimo		0 1 2 3 5		Limitato Moderato Rilevante Notevole Massimo		0 1 2 3 5
7	Grado di innovazione tecnologica e di informatizzazione della struttura, connesso all'utilizzo di metodologie e strumentazioni innovative di valenza strategica	Valore	Punti	8	Livello scientifico - Grado di competenza specialistico - funzionale o professionale e responsabilità rispetto ai sistemi avanzati	Valore	Punti
	Limitato Moderato Rilevante Notevole Massimo		1 2 4 6 8		Sufficiente Moderato Rilevante Notevole Massimo		0 1 3 5 7
8	Valenza strategica della struttura rispetto alla missione e agli obiettivi agenziali, anche con riferimento allo svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali	Valore	Punti				
	da a	1 20					

FATTORI AGGIUNTIVI - INCARICHI PROFESSIONALI

Punti	Valore	Punti
<p>1. COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE ADOTTATE max 15 p.ri</p>	<p>Utilizzo, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Agenzia (livello tecnologico/scientifico, grado di innovazione).</p>	<p>0 3 6 9 12 15</p>
<p>2. LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE max 15 p.ri</p>	<p>3 Grado di responsabilità professionale rispetto alle funzioni proprie dell'incarico assegnato anche connesso con il livello di rischio associato.</p>	<p>1 2 5 6 8</p>
<p>3. FLESSIBILITÀ e AUTONOMIA max 15 p.ri</p>	<p>2 Grado di competenza specialistico- funzionale e/o professionale .</p>	<p>0 1 3 5 7</p>
<p>4. ECONOMICO max 10 p.ri</p>	<p>4 Grado di autonomia e flessibilità negli interventi nelle attività professionali svolte all'interno dell'equipe, anche rispetto alla struttura sovraordinata.</p>	<p>1 3 6 9 12 15</p>
<p>5. RILEVANZA STRATEGICA max 15 p.ri</p>	<p>5 Coordinamento delle risorse umane afferenti all'incarico.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
<p>6 Coordinamento delle risorse economiche / strumentali ricomprese nell'incarico assegnato.</p>	<p>6 Coordinamento delle risorse economiche / strumentali ricomprese nell'incarico assegnato.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
<p>7 Rilevanza dell'incarico rispetto agli obiettivi di agenzia, collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti indicatori.</p>	<p>7 Rilevanza dell'incarico rispetto agli obiettivi di agenzia, collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti indicatori.</p>	<p>1 15</p>

Art. 11 – Processo di graduazione delle funzioni e relativa approvazione

1. L’Agenzia provvederà a mappare le strutture, previste nel proprio Assetto Organizzativo, riconducendo gli incarichi, gestionali e professionali, secondo le tipologie definite nel presente Regolamento.
2. Ad ogni incarico sarà assegnato, oltre al punteggio base di cui all’art. 9, un punteggio per ogni fattore e criterio differenziale aggiuntivo, individuato dall’art. 10 del presente Regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e punti aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà ogni posizione dirigenziale.
3. L’avvenuta graduazione delle funzioni dirigenziali viene formalizzata, con propria determinazione e previa informativa sindacale, dal Direttore Generale, relativamente all’assetto organizzativo dell’Agenzia.

Art. 12 - Retribuzione di posizione contrattualmente spettante

1. Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito un incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale comunque non inferiore al valore minimo correlato all’incarico conferito di cui alle seguenti tabelle di valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa (art. 91 CCNL 19.12.2019):

TABELLA 1

Cod.	Tipologia di incarico	Importi annui lordi per 13 mesi
A	Incarico di direzione di struttura Complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a, CCNL 19.12.2019) – Dirigenza Sanitaria	17.000,00
B1	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	12.500,00
B2	Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c, CCNL 19.12.2019)	11.000,00

Cod.	Tipologia di incarico professionale	Importi annui lordi per 13 mesi
C1	Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1, CCNL 19.12.2019)	12.500,00
C2	Incarico di altissima professionalità - articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2, CCNL 19.12.2019)	11.000,00
C3	Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	6.500,00
C4	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, c. 1, par. II, lett. c, CCNL 19.12.2019)	5.500,00
C5	Incarico professionale di base (art. 18, c.1, par.II, lett. d, CCNL 19.12.2019)	1.500,00

2. La retribuzione di posizione si compone pertanto di una parte fissa, coincidente con il suo valore minimo evidenziato nelle tabelle che precedono, e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
3. I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui alle tabelle che precedono assorbono e ricomprendono i valori in godimento alla data del 31.12.2019 da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, a decorrere dall'anno 2020.
4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dall'applicazione del precedente comma sono coperti e finanziati dalle risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019).
5. Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (Tipologie d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:
 - a) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. a) (Fondo per la retribuzione degli incarichi);
 - b) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi).
6. La retribuzione complessiva di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

TABELLA 2

Tipologia di incarico	Importi annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a) CCNL 19.12.2019)	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art.18, comma 1, par. I, lett. b) CCNL 19.12.2019)	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c) CCNL 19.12.2019)	42.000,00
Incarico ad altissima professionalità (art.18, c.1, par.II, lett. a) CCNL 19.12.2019)	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art.18, c.1, par.II, lett. b) CCNL 19.12.2019)	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c) CCNL 19.12.2019)	30.000,00
Incarico professionale di base (art. 18, c. 1, par. II, lett. d) CCNL 19.12.2019)	30.000,00

7. La retribuzione di posizione complessiva spettante a ciascun incarico e derivante dal valore del punto come sopra determinato, definita in apposito atto del Direttore Generale, viene riportata nel contratto individuale e rimane costante per tutta la durata dell'incarico, salvo variazioni sostanziali e rilevanti dei parametri di pesatura di cui ai precedenti articoli.
8. Nei casi di sostituzione dei dirigenti di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Agenzia ad altro dirigente della struttura medesima secondo le modalità di cui al c.2 dell'art.22 CCNL 19/12/2019.
9. Le disposizioni di cui al precedente comma 7 si applicano anche nel caso di dirigenti di strutture semplici a valenza dipartimentale/agenziale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.
10. Ove non possa farsi ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, l'Agenzia può affidare ad interim la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente di corrispondente incarico, secondo quanto previsto dal comma 8 dell'art. 22 del CCNL 19/12/2019. L'agenzia potrà compensare il maggior aggravio del dirigente incaricato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, secondo criteri di valorizzazione stabiliti in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Art. 13 – Clausola di garanzia

1. Ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio in qualità di dirigente, maturata anche a tempo determinato con o senza soluzione di continuità, anche presso altre Aziende od Enti del comparto (indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016), fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2, del CCNL 19.12.2019.
2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:
 - a. anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
 - b. anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;
 - c. anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.
3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva", ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui ai punti a. e b. del precedente comma, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti; ai fini del riconoscimento del valore di cui al punto c. del precedente comma 2, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio Tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al medesimo; tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2.
5. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

Art. 14 – Retribuzione di posizione complessiva - Modalità di calcolo

1. Il fondo di cui all'art. 94 del CCNL 19.12.2019, è preposto al finanziamento, delle seguenti voci:
 - delle retribuzioni di posizione;
 - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2. In base al risultato del processo di graduazione di cui all'art. 11, si procede al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 91 del CCNL 19.12.2019. Il valore economico complessivo di ciascun incarico sarà determinato sulla base della moltiplicazione del peso attribuito per il valore del "punto". Il valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione per la sommatoria dei pesi attribuiti agli incarichi previsti nell'Assetto Organizzativo, tenuto conto del numero delle posizioni dirigenziali finanziate con il fondo stesso.
3. Il fondo utile per la determinazione del valore economico delle posizioni graduate sarà determinato sulla base del fondo di posizione costituito dal quale vengono tolte le somme necessarie a retribuire l'indennità di struttura complessa, per le strutture presenti nell'Assetto Organizzativo, nonché l'assegno personale ex specifico trattamento economico, oltre ad una eventuale quota di riserva a garanzia di possibili modifiche/integrazioni a seguito dell'attribuzione di nuove funzioni che dovessero verificarsi in corso d'anno.
4. La revisione della pesatura degli incarichi avverrà ogni qualvolta venga a modificarsi l'assetto organizzativo e nei casi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro; 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).

TITOLO II**AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI****Art. 15 – Criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali**

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'ARPA Umbria il conferimento degli incarichi dirigenziali ha luogo successivamente alla formalizzazione della graduazione delle funzioni dirigenziali cui correlare il trattamento economico di posizione con le procedure definite nel precedente titolo I.
2. All'atto del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale sono definiti l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, le modalità di effettuazione delle verifiche e valutazioni e i soggetti a ciò deputati, il trattamento economico di posizione connesso all'incarico attribuito e la sede di lavoro.
3. Il conferimento degli incarichi è disposto con provvedimento formale del Direttore Generale, relativamente all'assetto organizzativo dell'Agenzia.
4. Nel provvedimento motivato di conferimento dell'incarico si darà atto delle procedure seguite e delle valutazioni compiute, al fine di garantire la massima trasparenza del procedimento.

Art. 16 – Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa dell'Area Sanitaria di cui all'art 18 comma 1) del CCNL Sanità del 19.12.2019, sono affidati dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente e secondo modalità di cui all'art. 15 del D.Lgs n. 502/1992 e s.m.i.. Le selezioni verranno esplicitate, in ossequio alle norme sopra richiamate, attraverso selezione pubblica.
2. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale nonché da altri provvedimenti di organizzazione dell'Agenzia, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.
3. Il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa comporta la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire.
4. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti; in mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.
5. In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all'incarico da attribuire.

Art. 17 – Incarichi diversi dalla direzione di struttura complessa

1. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale.
2. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base.
3. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è conferito, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL 19.12.2019, uno dei seguenti incarichi diversi dall'incarico professionale di base:

Cod	Tipologia di incarico
B1	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale
B2	Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa
C1	Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
C2	Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa
C3	Incarico professionale di alta specializzazione
C4	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e controllo

4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, nella medesima qualifica e disciplina rivestite, anche presso altre Agenzie, Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL 19.12.2019 nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

Art. 18 – Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali

1. Per ogni incarico da affidare il Direttore Generale emanerà un avviso interno, pubblicato sul sito dell'Agenzia per non meno di 10 giorni, nel quale deve essere specificato:
 - a) il tipo di incarico da affidare e la denominazione della struttura;
 - b) requisiti di accesso;
 - c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
 - d) il termine di presentazione delle istanze;

- e) l'invito ad allegare un curriculum professionale, in forma di autocertificazione, che attesti ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare.

Nel caso di un solo candidato all'attribuzione dell'incarico, l'Agenzia non dà luogo a selezione ma provvede comunque alla verifica dei requisiti ed alla valutazione delle attitudini e capacità professionali.

Per stabilire l'idoneità del dirigente interessato all'incarico, saranno presi in considerazione:

- a) i risultati raggiunti dal dirigente in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, in base alle verifiche svolte annualmente dal Nucleo di Valutazione;
 - b) la valutazione riportata dal Collegio Tecnico;
 - c) il grado di professionalità desunta dal curriculum professionale allegato alla istanza e dai titoli presentati.
2. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Agenzia su proposta dei responsabili delle strutture alle quali afferiscono le posizioni dirigenziali oggetto dell'incarico da assegnare con le modalità di cui all'art.19 del CCNL 19/12/2019 Area Sanità.
3. Il direttore/responsabile della struttura competente, con atto scritto e motivato, propone il dirigente maggiormente idoneo al conferimento dell'incarico sulla base di una valutazione comparata di curricula presentati integrata da apposito colloquio, tenuto conto delle specifiche attività e funzioni nonché degli obiettivi che connotano la struttura oggetto di conferimento, per gli incarichi di struttura semplice, ovvero delle specifiche attività e funzioni per gli incarichi professionali.
4. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, è effettuata una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali, integrata da apposito colloquio, tenendo conto:
- a. delle valutazioni del Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 19.12.2019;
 - b. dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - c. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - d. delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Agenzie, Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - e. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, del CCNL 19.12.2019
 - f. del criterio della rotazione ove applicabile.

5. Il Direttore Generale, acquisite le proposte dei responsabili delle strutture alle quali afferiscono le posizioni dirigenziali oggetto dell'incarico da assegnare, procede, a seguito di valutazione anche per gli incarichi di valenza agenziale direttamente afferenti alla Direzione Generale, al conferimento degli incarichi attraverso un apposito atto deliberativo.
6. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante.
7. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico; successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.
8. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il trattamento economico relativo all'incarico da conferire.
9. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 del CCNL 19.12.2019.

Art. 19 – Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni.
2. La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale, per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, per responsabilità grave e reiterata e in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro; oppure per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 19.12.2019 e di cui al successivo art.21 o ancora per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
3. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), del CCNL 19.12.2019.
4. Gli incarichi di direzione di struttura semplice e gli incarichi professionali sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette; è fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni.

5. Resta fermo il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo; pertanto la durata dell'incarico può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Art. 20 – Conferma o rinnovo degli incarichi

1. L'esito positivo della valutazione definitiva di seconda istanza da parte del relativo Collegio Tecnico al termine dell'incarico di cui all'articolo precedente, costituisce condizione necessaria per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi.
2. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 19.12.2019, senza attivazione di procedure selettive.
3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 9, comma 32, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.
4. Il rinnovo degli incarichi dirigenziali avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, relativamente all'assetto organizzativo dell'Agenzia.
5. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti, affidato al Collegio Tecnico, comporta l'applicazione delle disposizioni di all'art. 62 del CCNL 19.12.2019.

Art. 21 – Revoca dell'incarico

1. La valutazione negativa, art. 60 e seg. CCNL Sanità del 19.12.2019, per i dirigenti di struttura complessa o semplice, dovuta a inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determina:
 - a) la perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato;
 - b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro incarico tra quelli previsti dall'art. 18, CCNL Sanità del 19.12.2019 di valore economico inferiore a quello precedentemente conferito;
 - c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, viene comunque revocato l'incarico e conferito un incarico di natura professionale di valore economico inferiore a quello in godimento;
2. La valutazione negativa per i dirigenti cui siano stati conferiti incarichi di natura professionale di cui all'art. 18 comma 1, parte II, lettera a), b), c) e d) determina:
 - a) la perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato;
 - b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di un altro tra quelli previsti dall'art. 18, CCNL Sanità del 19.12.2019, di valore economico inferiore a quello precedentemente conferito;

- c) in caso di responsabilità grave e reiterata, fatto salvo il caso di recesso del rapporto di lavoro, il conferimento di un incarico professionale con un valore economico ancora più basso;
- d) Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività. Tali dirigenti sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, possono essere attribuite ai dirigenti che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2 CCNL 19/12/2019.

Art. 22 – Affidamento di incarico diverso anche a seguito di riorganizzazione dell'Agenzia

1. Per tutti gli incarichi dirigenziali conferiti sono fatte salve le procedure di ricollocazione in caso di riorganizzazione aziendale previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
2. Qualora l'Agenzia per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) del CCNL 19/12/2019, le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2 del CCNL 19/12/2019.
3. Ad ogni modo, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, qualora l'Agenzia, anche in assenza di valutazione negativa, non intenda confermare lo stesso, ai sensi dell'art. 9, comma 32 della Legge 122/2010, può conferire al dirigente un altro incarico anche di natura e valore economico differenti, anche inferiore.

Art. 23 – Norme transitorie

1. Il sistema degli incarichi di cui all'art. 18 del CCNL 19.12.2019 e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91, comma 3, del medesimo CCNL, sono applicati a decorrere dall'anno 2020; in prima applicazione, gli incarichi in essere alla data del 31.12.2019 sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui all'art. 18 del CCNL 19.12.2019 sulla base della tabella di corrispondenze ivi definita.

Art. 24 – Norme definitive

1. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme disciplinanti le materie contenute nel D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i, nel D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i, nel D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. ove applicabile, nella L.R. n.9/1998 e s.m.i. e nei vigenti C.C.N.L.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia i regolamenti disciplinanti i criteri e le procedure per il conferimento e la graduazione degli incarichi dirigenziali dei dirigenti sanitari in precedenza approvati nonché le linee di indirizzo aziendali emanate in materia dalla Direzione Generale ARPA Umbria.
3. Il presente regolamento entra in vigore dalla data del provvedimento di approvazione.

ALLEGATI:

- SCHEDA DI GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI



**SCHEDA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
- INCARICHI GESTIONALI -**

STRUTTURA COMPLESSA:	---
STRUTTURA SEMPLICE:	---
TIPOLOGIA INCARICO:	---
PUNTEGGIO BASE:	---

FATTORI DI PESATURA INCARICHI GESTIONALI			
FATTORE	PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PUNTI
ECONOMICO (max 15 Pt)	Grado di responsabilità rispetto alle risorse umane gestite direttamente		
	Grado di responsabilità rispetto alle risorse economiche e strumentali gestite		
STRUTTURALE / DIMENSIONALE (max 20 Pt)	Ampiezza / Complessità del bacino di operatività		
	Unicità ed importanza delle funzioni svolte all'interno dell'organizzazione		
	Grado di responsabilità diretta, rispetto all'Assetto Organizzativo, anche connesso con il livello di rischio associato		
	Grado di autonomia in relazione a specifiche funzioni di livello regionale, dipartimentale/aziendale e di coordinamento		
TECNOLOGICO / SCIENTIFICO (max 15 Pt)	Grado di innovazione tecnologica e di informatizzazione della struttura		
	Livello scientifico – responsabilità rispetto a sistemi avanzati		
STRATEGICO AGENZIALE (max 20 Pt)	Valenza strategica della struttura rispetto alla mission agenziale – struttura dipartimentale / coordinamento		
TOTALE PUNTEGGI AGGIUNTIVI			
TOTALE PUNTI INCARICO (PUNTI BASE + PUNTI AGGIUNTIVI)			



**SCHEDA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
- INCARICHI PROFESSIONALI -**

STRUTTURA COMPLESSA:	---
STRUTTURA SEMPLICE:	---
INCARICO PROFESSIONALE:	---
TIPOLOGIA INCARICO:	---
PUNTEGGIO BASE:	---

FATTORI DI PESATURA INCARICHI PROFESSIONALI

FATTORE	PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PUNTI
COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE ADOTTATE (max 15 Pt)	Utilizzo, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Agenzia (livello tecnologico/scientifico, grado di innovazione).		
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE (max 15 Pt)	Grado di competenza specialistico- funzionale e/o professionale .		
	Grado di responsabilità professionale rispetto alle funzioni proprie dell'incarico assegnato anche connesso con il livello di rischio associato.		
FLESSIBILITÀ e AUTONOMIA (max 15 Pt)	Grado di autonomia e flessibilità negli interventi e nelle attività professionali svolte all'interno dell'equipe, anche rispetto alla struttura sovra ordinata.		
ECONOMICO (max 10 Pt)	Coordinamento delle risorse umane afferenti all'incarico.		
	Coordinamento delle risorse economiche / strumentali ricomprese nell'incarico assegnato.		
RILEVANZA STRATEGICA (max 15 Pt)	Rilevanza dell'incarico rispetto agli obiettivi di agenzia, collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti indicatori		
TOTALE PUNTEGGI AGGIUNTIVI			
TOTALE PUNTI INCARICO (PUNTI BASE + PUNTI AGGIUNTIVI)			