

Azienda Sanitaria Locale n.6 di Sanluri

**REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE E
L’AFFIDAMENTO DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI**

**IN OTTEMPERANZA DEL C.C.N.L.
17.10.2008 – I e II Biennio economico**

Area Medica e Veterinaria

ALLEGATO ___ ALLA DEL. N° 648 del 28.12.2013

VERSIONE DEL:

20 - 12 - 2010

Indice

Modalità operative per la Graduação degli incarichi dirigenziali	PAG. 4
Parametrizzazione alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità.....	PAG. 7
Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 9
Retribuzione di posizione	PAG. 9
Modalità di calcolo della retribuzione di posizione	PAG. 10
Affidamento degli incarichi.....	PAG. 11

Modalità operative per la Graduazione degli incarichi dirigenziali

Art. 1

- 1.1 - In virtù di quanto disposto dall'art. 51 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2005 per l'area della Dirigenza e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.
- 1.2 - Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come sono individuati con il presente regolamento.
- 1.3 - Degli stessi parametri, a mente del 3° comma dell'art. 51 del C.C.N.L. 05/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 comma 1 del C.C.N.L. 03/11/2005, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia che l'Azienda intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 del CCNL 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2

- 2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2 - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture semplici* e *strutture complesse* mentre quelli professionali si distinguono in *alta professionalità* e *professionali di base*.
- 2.3 - 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.

Art. 3

- 3.1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed 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, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.
- 3.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un grado o livello di complessità:
- **Fascia "A" - Direttori di Struttura complessa e di Dipartimento Strutturale e/o Funzionale**

3.3 - Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa, cioè ai dirigenti di ex II° livello o titolari di incarico quinquennale affidato in base all'art. 15 del D.Lgs. n° 502/92 e s.m.l.

Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3 punto 2 del presente regolamento, e naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art.27 comma 3 CCNL 2000).

4.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): *U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000) .*
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): *Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000)*

4.3 - Nella prima applicazione del presente Regolamento, gli incarichi di cui sopra, sono conferibili, in aderenza alle disposizioni contrattuali vigenti in materia, a Dirigenti ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali.

Art. 5

5.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, 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) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

5.2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, cinque livelli di professionalità:

- **Fascia "Alfa1" - Incarichi di Elevata professionalità:** *Incarichi "professionali" che richiedono elevata professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.*
- **Fascia "Alfa2" - Incarichi di Alta professionalità:** *Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.*

- **Fascia "alfa3" - Incarichi di Rilevante professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "alfa4" - Incarichi di Valida professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "alfa5" - Incarichi di Buona professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono buone competenze specialistiche e professionali.

5.3 - Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato.

5.4 - Inoltre possono essere attribuiti a figure già incaricate di funzioni "primariali" che hanno subito il processo di valutazione con risultati negativi a norma dell'art. 30 del CCNL 03.11.2005 e che, pertanto, sono stati ritenuti formalmente incompatibili con la responsabilità di direzione di una "struttura" da parte della Direzione Aziendale.

Art. 6

6.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000; 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.

6.2 - All'interno di questa Fascia d'incarico vengono individuati due livelli di professionalità:

- **Fascia "β1"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque Dirigenti ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in possesso di particolari competenze specialistiche e professionali in settori rilevanti per l'Azienda ovvero le cui esperienze professionali siano altamente qualificanti.
- **Fascia "β2"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque Dirigenti ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

PARAMETRIZZAZIONE ALLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'

Art. 7

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda 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 *	
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	
	B2 *	

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α *	
PROFESSIONALITA' DI BASE	β *	

* a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali

7.2 - 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'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.

7.3 - Il valore 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" connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.

7.4 - I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

Art. 8

8.1 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996, in particolare l'azienda ha operato un'aggregazione dei 13 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget)
STRUTTURALE / DIMENSIONALE max. punti 10	Indicatori statistici di misurazione delle performance della struttura
	Ampiezza bacino di operatività
TECNOLOGICO max. punti 10	Livello Tecnologico / Procedurale
	Grado di Innovazione / Informatizzazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

8.2 – 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
Svolgimento di attività di indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali max. 10 punti	Svolgimento di funzioni di coordinamento, di funzioni di indirizzo.
	Svolgimento di attività di ispezione e vigilanza, di verifica delle attività della Struttura.
Grado di competenza specialistica funzionale o professionale anche in relazione all' utilizzazione nell' ambito della struttura di metodologie e strumentazioni particolarmente innovative max. 10 punti	Grado di applicazione di metodiche particolarmente innovative nello svolgimento delle attività.
	Grado di utilizzo degli strumenti informatici ed apparecchiature complesse e tecnologicamente rilevanti
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione max. 10 punti	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
Svolgimento di Attività Clinica e/o Prevenzione max. 10 punti	Svolgimento di una o entrambe le attività descritte

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

- 9.1 - L'Azienda Sanitaria Locale n.6 di Sanluri provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Dipartimenti, Aree Funzionali, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 3 del presente regolamento.
- 9.2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato dall'art. 8 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà la struttura stessa.
- 9.3 - Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (α o β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi, ancora una volta introdotti nell'art. 8 del presente Regolamento.
- Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 10

- 10.1 - 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 9 del C.C.N.L. del 03/11/2005. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di ciascun specifico anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; 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.
- 10.2 - 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.
- 10.3 - 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. 5 e 6 del CCNL 06/05/2010.

- 10.4 - Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né alla somma pari al valore minimo di fascia SC, SS, IPAS o INA in relazione all'incarico conferito né alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita in base alla precedente graduazione delle funzioni, salvo valutazione negativa, come disposto dall'art. 39 comma 8 del CCNL 08/06/2000.
- 10.5 - Nei conteggi determinati a seguito della graduazione delle funzioni si devono pertanto assicurare i minimi di cui ai punti 10.3 e 10.4 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare la retribuzione di posizione variabile aziendale.
- 10.6 - Per i Dirigenti Medici e Veterinari cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento operativo (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39 comma 9 del C.C.N.L. 2000; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

- 11.1 - Il fondo di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
- delle retribuzioni di posizione di cui art. 5 e 6 del CCNL 06/05/2010 e successive modifiche ed integrazioni;
 - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - dell'indennità di specificità medica;
 - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
- 11.2 - Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti Medici e Veterinari con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine:
- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - ⇒ l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - ⇒ l'indennità di specificità medica;
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ una quota pari al 5 % del fondo disponibile per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale

- Attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.
 - Attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo.
- a determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire in conformità con quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 03/11/2005 e s.m.i.
 - ad attribuire con contratto individuale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.

AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Amministrazione, in funzione delle scelte della direzione strategica, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti seguendo i principi ed criteri esposti nel presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 26 del Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 12 – Incarico di struttura Complessa

12.1 - Nell'affidamento degli incarichi di cui all'articolo 3 del presente regolamento e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto:

- a) dell'area e disciplina di appartenenza;
- b) 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 Aziende / Agenzie, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- c) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
- e) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

12.2 - Gli incarichi di struttura complessa sono affidati dal Direttore Generale con le modalità previste dal D.P.R n. 484/1997 e s.m.i.

ART. 13 – Incarico di struttura Semplice: Dipartimentale e struttura semplice articolazione di struttura complessa

13.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa ex art. 27 comma 1 lettera b) del CCNL 08/06/2000 si intendono quelli relativi alle Unità Operative Semplici Individuate dall'Atto aziendale o da Regolamentazioni attuative di cui all'articolo 4 del presente regolamento.

13.2 - Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti, i quali, dopo aver superato 5 anni di anzianità di servizio o ricorrenti le condizioni di legge o di CCNL, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

13.3 - Tenuto conto della conformazione organizzativa dell'ASL di Sanluri ed al fine di favorire il criterio della rotazione, come indicato dall'art. 28 comma 5 lettera f) del CCNL 08/06/2000, l'Azienda ai fini dell'affidamento degli incarichi avvia apposite procedure selettive. Il responsabile della Struttura complessa o il capo Dipartimento, se trattasi di UOSD, effettuata una selezione dei candidati provvedendo a selezionare una rosa di idonei, nel rispetto dei principi di cui all'articolo precedente, secondo le procedure ed i criteri di seguito elencati.

Procedure: L'Azienda emana un avviso interno per il conferimento delle UOS, ricomprese all'interno dell'organigramma Aziendale o nei regolamenti attuativi e graduate in base al presente regolamento, nel quale deve essere specificato:

- a) l'elenco delle strutture da affidare;
- b) l'eventuale disciplina necessaria per l'affidamento dell'incarico;
- c) la durata di ciascun incarico da conferire;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) il valore del peso di ciascun incarico che determina conseguentemente la retribuzione di posizione;
- f) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale 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;
- g) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

Criteri: per stabilire l'idoneità del dirigente interessato, sarà preso in considerazione:

- a) la valutazione riportata dal Collegio Tecnico;
- b) il grado di professionalità desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale allegato alla istanza.

13.4 - Per ciascun incarico, il Direttore dell'Azienda, individuerà il dirigente cui conferire l'incarico nominerà il responsabile motivando la scelta effettuata in forma scritta. L'affidamento e la decorrenza dell'incarico avverrà attraverso la stipula del relativo contratto individuale di lavoro di cui all'art. 17 del presente regolamento.

ART. 14 – Incarichi di natura professionale

14.1 - 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, possono essere affidati incarichi di natura professionale graduati in base a quanto indicato nell'art. 5 del presente regolamento.

14.2 - L'affidamento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato previa valutazione delle conoscenze, delle capacità e competenze possedute dal dirigente nonché del livello delle attività svolte, anche in termini di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

14.3 - L'incarico in oggetto viene assegnato dal Direttore Generale dell'Azienda, sentiti i Direttori della rispondente struttura sovra ordinata cui afferiscono i dirigenti. L'affidamento e la decorrenza dell'incarico avverrà attraverso la stipula del relativo contratto individuale di lavoro di cui all'art. 17 del presente regolamento.

ART. 15 – Incarichi di natura professionale per i neo assunti

15.1 - Ai dirigenti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono affidabili solo incarichi di natura professionale previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000 di cui all'art. 6 del presente regolamento, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

ART. 16 – Modifica dell'incarico assegnato

16.1 - In caso di modificazioni dell'assetto organizzativo Aziendale ad un dirigente può essere conferito, pur in presenza di valutazioni positive, un incarico diverso, anche di tipologia diversa. Il trattamento economico spettante sarà determinato in base a quanto riportato dal presente regolamento di graduazione delle funzioni ed in base anche a quanto stabilito dall'art. 9 della Legge n. 122/2010.

16.2 - L'Azienda esperisce ogni utile tentativo e garantendo in ogni caso i preminenti interessi dell'Azienda, per individuare l'incarico da affidare nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali e tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi.

16.3 - Nel caso in cui al dirigente venga conferito un nuovo incarico, cessa automaticamente e contestualmente la titolarità dell'incarico precedente.

ART. 17 – Contratto individuale

17.1 - 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. 08/06/2000 e successive modifiche e integrazioni.



17.2 - Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso per integrare il loro contratto individuale con le specificazioni concernenti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare; tale incarico deve essere ricompreso tra quelli di cui all'art. 6 del presente regolamento.

17.3 - La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte di qualsiasi dirigente comporterà il non affidamento dell'incarico e, in mancanza della possibilità di affidamento di altro incarico dirigenziale disponibile, la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 18 – Durata incarichi

18.1 - Gli incarichi di struttura complessa, sono conferiti, fatto salvo il limite invalicabile dei 67 anni di età, per la durata minima di anni 5 e massima di anni 7.

18.2 - Gli incarichi di struttura semplice e di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) per la durata minima di anni 3 e massima di anni 5.

18.3 - Quelli riferiti alla lettera d) dello stesso articolo, hanno la durata di anni 5, eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dal Collegio Tecnico alla scadenza del quinquennio.

Art. 19 – Conferma e revoca degli incarichi dirigenziali

19.1 - Per tutti gli incarichi fin qui considerati è prevista una procedura di verifica e valutazione che consente la conferma o la revoca dell'incarico medesimo, come stabilito dagli artt. 25, 26, 27, 28, 29, e 30 del CCNL 03/11/2005 e s.m.i.

19.2 - Le cadenze di valutazione dell'operato, nonché le modalità ed effetti del sistema di valutazione permanente recepiscono i principi contrattuali e sono fissate nell'apposito regolamento adottato dall'Azienda previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

Art. 20 - Norme finali e transitorie

20.1 - Gli incarichi dirigenziali, conferiti successivamente alla entrata in vigore del presente regolamento e al di fuori delle norme e procedure dello stesso o in contrasto con la normativa vigente, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.

20.2 - Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui al vigente C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Medica e alla legislazione vigente.

20.3 - Il presente regolamento si intende attivato in via sperimentale fino al 31/12/2011, andrà a pieno regime dal 1 gennaio 2012.



20.4 – Entro tre mesi dall'approvazione del presente regolamento la direzione generale e le OO. SS. si incontreranno per la verifica della corretta applicazione dello strumento, nonché per l'analisi delle attività da standardizzare e per modificare quelle non coerenti con i principi del regolamento.

Azienda Sanitaria Locale n.6 di Sanluri

**REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE E
L’AFFIDAMENTO DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI**

*IN OTTEMPERANZA DEL C.C.N.L.
17.10.2008 – I e II Biennio economico*

Area Sanitaria non medica

ALLEGATO ___ ALLA DEL.N° 648 del 28-12-2010

VERSIONE DEL: 20 - 12 - 2010

Indice

Modalità operative per la Graduale degli incarichi dirigenziali	PAG. 3
Parametrizzazione alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità.....	PAG. 6
Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 8
Retribuzione di posizione	PAG. 8
Modalità di calcolo della retribuzione di posizione	PAG. 9
Affidamento degli incarichi dirigenziali	PAG. 10

MODALITÀ OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

- 1.1 - In virtù di quanto disposto dall'art. 50 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art.26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2005 per l'area della Dirigenza sanitaria non medica e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.
- 1.2 - Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come individuati con il presente regolamento.
- 1.3 - Degli stessi parametri, a mente del 3° comma dell'art. 51 del C.C.N.L. 05/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 comma 1 del C.C.N.L. 03/11/2005, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia che l'Azienda intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 del CCNL 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2

- 2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2 - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture complesse* e *strutture semplici* mentre quelli professionali si distinguono in *alta professionalità* e *professionali di base*.
- 2.3 - 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.

Art. 3

- 3.1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed 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, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.

3.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuati tre diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "A" - Direttori di Struttura complessa e di Dipartimento Strutturale e/o Funzionale**

3.3 - Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A", è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa, cioè ai dirigenti di ex II° livello o titolari di incarico quinquennale affidato in base all'art. 15 del D.Lgs. n° 502/92.

Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3 punto 2 del presente regolamento, e naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 2000).

4.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000) .
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad U.O. complesse** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000)

4.3 - Nella prima applicazione del presente Regolamento, gli incarichi di cui sopra, sono conferibili, in aderenza alle disposizioni contrattuali vigenti in materia, a Dirigenti ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali.

Art. 5

5.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, 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) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

5.2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, tre livelli di professionalità:

- **Fascia "alfa1" - Incarichi di Elevata professionalità: Incarichi "professionali" che richiedono elevata professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.**

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA SANITARIA NON MEDICA

- **Fascia "Alfa2" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.
- **Fascia "Alfa3" - Incarichi di Rilevante professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "Alfa4" - Incarichi di Valida professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "Alfa5" - Incarichi di Buona professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono buone competenze specialistiche e professionali.

5.3 - Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato.

5.4 - Inoltre possono essere attribuiti a figure già incaricate di funzioni "primariali" che hanno subito il processo di valutazione con risultati negativi a norma dell'art. 30 del CCNL 03.11.2005 e che, pertanto, sono stati ritenuti formalmente incompatibili con la responsabilità di direzione di una "struttura" da parte della Direzione Aziendale.

Art. 6

6.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000) **in aderenza alle disposizioni contrattuali di riferimento**, 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.

6.2 - All'interno di questa Fascia d'incarico vengono individuati due livelli di professionalità:

- **Fascia "β1"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque Dirigenti ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in possesso di particolari competenze specialistiche e professionali in settori rilevanti per l'Azienda ovvero le cui esperienze professionali siano altamente qualificanti.
- **Fascia "β2"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque Dirigenti ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

PARAMETRIZZAZIONE ALLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'

Art. 7

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda 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 *	
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	
	B2 *	

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α *	
PROFESSIONALITA' DI BASE	β *	

* a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali

- 7.2 - 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'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.
- 7.3 - Il valore 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" connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.
- 7.4 - I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

Art. 8

8.1 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996, in particolare l'azienda ha operato un'aggregazione dei 13 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget)
STRUTTURALE / DIMENSIONALE max. punti 10	Indicatori statistici di misurazione delle performance della struttura
	Ampiezza bacino di operatività
TECNOLOGICO max. punti 10	Livello Tecnologico / Procedurale
	Grado di Innovazione / Informatizzazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

8.2 – 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
Svolgimento di attività di indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali max. 10 punti	Svolgimento di funzioni di coordinamento, di funzioni di indirizzo.
	Svolgimento di attività di ispezione e vigilanza, di verifica delle attività della Struttura.
Grado di competenza specialistica funzionale o professionale anche in relazione all' utilizzazione nell' ambito della struttura di metodologie e strumentazioni particolarmente innovative max. 10 punti	Grado di applicazione di metodiche particolarmente innovative nello svolgimento delle attività.
	Grado di utilizzo degli strumenti informatici ed apparecchiature complesse e tecnologicamente rilevanti
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione max. 10 punti	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
Svolgimento di Attività Clinica e/o Prevenzione max. 10 punti	Svolgimento di una o entrambe le attività descritte

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

- 9.1 - L'Azienda Sanitaria Locale n.6 di Sanluri provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Dipartimenti, Aree Funzionali, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 3 del presente regolamento.
- 9.2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato dall'art. 8 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà la struttura stessa.
- 9.3 - Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (α o β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi, ancora una volta introdotti nell'art. 8 del presente Regolamento.
- Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 10

- 10.1 - 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. del 03/11/2005. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di ciascun specifico anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; 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.
- 10.2 - 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.
- 10.3 - 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 all'art. 4 del CCNL 06/05/2010.

- 10.4 - Se il fondo dell'azienda per l'anno considerato è capiente, il valore minimo di cui sopra è incrementabile del valore della retribuzione di posizione variabile aziendale, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.
- 10.5 - 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, IPAS e INA in relazione all'incarico conferito.
- 10.6 - Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile secondo quanto previsto dall'art. 40 comma 9 del C.C.N.L. 2000; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

- 11.1 - Il fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i., è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
- delle retribuzioni di posizione di cui all'art. 4 del CCNL 06/05/2010 e s.m.i.;
 - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
- 11.2 - Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti dell'area Sanitaria non Medica con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine:
- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - o l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - o l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - o una quota pari al 5 % del fondo disponibile per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale
 - Attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.
 - Attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo.
 - A determinare, con la quota residua sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire.

AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Amministrazione, in funzione delle scelte della direzione strategica, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti seguendo i principi ed criteri esposti nel presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 26 del Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 12 – Incarico di struttura Complessa

12.1 - Nell'affidamento degli incarichi di cui all'articolo 3 del presente regolamento e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto:

- a) dell'area e disciplina di appartenenza;
- b) 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 Aziende / Agenzie, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- c) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
- e) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

12.2 - Gli incarichi di struttura complessa sono affidati dal Direttore Generale con le modalità previste dal D.P.R n. 484/1997 e s.m.i.

ART. 13 – Incarico di struttura Semplice: Dipartimentale e struttura semplice articolazione di struttura complessa

13.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa ex art. 27 comma 1 lettera b) del CCNL 08/06/2000 si intendono quelli relativi alle Unità Operative Semplici individuate dall'Atto aziendale o da Regolamentazioni attuative di cui all'articolo 4 del presente regolamento.

13.2 - Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti, i quali, dopo aver superato 5 anni di anzianità di servizio o ricorrenti le condizioni di legge o di CCNL, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

13.3 - Tenuto conto della conformazione organizzativa dell'ASL di Sanluri ed al fine di favorire il criterio della rotazione, come indicato dall'art. 28 comma 5 lettera f) del CCNL 08/06/2000, l'Azienda ai fini dell'affidamento degli incarichi avvia apposite procedure selettive. Il responsabile della Struttura complessa o il capo Dipartimento, se trattasi di UOSD, effettuata una selezione dei candidati provvedendo a selezionare una rosa di idonei, nel rispetto dei principi di cui all'articolo precedente, secondo le procedure ed i criteri di seguito elencati.

Procedure: L'Azienda emana un avviso interno per il conferimento delle UOS, ricomprese all'interno dell'organigramma Aziendale o nei regolamenti attuativi e graduate in base al presente regolamento, nel quale deve essere specificato:

- a) l'elenco delle strutture da affidare;
- b) l'eventuale disciplina necessaria per l'affidamento dell'incarico;
- c) la durata di ciascun incarico da conferire;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) il valore del peso di ciascun incarico che determina conseguentemente la retribuzione di posizione;
- f) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale 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;
- g) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

Criteri: per stabilire l'idoneità del dirigente interessato, sarà preso in considerazione:

- a) la valutazione riportata dal Collegio Tecnico;
- b) il grado di professionalità desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale allegato alla istanza.

13.4 - Per ciascun incarico, il Direttore dell'Azienda, individuerà il dirigente cui conferire l'incarico nominerà il responsabile motivando la scelta effettuata in forma scritta. L'affidamento e la decorrenza dell'incarico avverrà attraverso la stipula del relativo contratto individuale di lavoro di cui all'art. 17 del presente regolamento.

ART. 14 – Incarichi di natura professionale

14.1 - 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, possono essere affidati incarichi di natura professionale graduati in base a quanto indicato nell'art. 5 del presente regolamento.

14.2 - L'affidamento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato previa valutazione delle conoscenze, delle capacità e competenze possedute dal dirigente nonché del livello delle attività svolte, anche in termini di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

14.3 - L'incarico in oggetto viene assegnato dal Direttore Generale dell'Azienda, sentiti i Direttori della rispondente struttura sovra ordinata cui afferiscono i dirigenti. L'affidamento e la decorrenza dell'incarico avverrà attraverso la stipula del relativo contratto individuale di lavoro di cui all'art. 17 del presente regolamento.

ART. 15 – Incarichi di natura professionale per i neo assunti

15.1 - Ai dirigenti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono affidabili solo incarichi di natura professionale previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000 di cui all'art. 6 del presente regolamento, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

ART. 16 – Modifica dell'incarico assegnato

16.1 - In caso di modificazioni dell'assetto organizzativo Aziendale ad un dirigente può essere conferito, pur in presenza di valutazioni positive, un incarico diverso, anche di tipologia diversa. Il trattamento economico spettante sarà determinato in base a quanto riportato dal presente regolamento di graduazione delle funzioni ed in base anche a quanto stabilito dall'art. 9 della Legge n. 122/2010.

16.2 - L'Azienda esperisce ogni utile tentativo e garantendo in ogni caso i preminenti interessi dell'Azienda, per individuare l'incarico da affidare nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali e tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi.

16.3 - Nel caso in cui al dirigente venga conferito un nuovo incarico, cessa automaticamente e contestualmente la titolarità dell'incarico precedente.

ART. 17 – Contratto individuale

17.1 - 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. 08/06/2000 e successive modifiche e integrazioni.

17.2 - Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso per integrare il loro contratto individuale con le specificazioni concernenti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare; tale incarico deve essere ricompreso tra quelli di cui all'art. 6 del presente regolamento.

17.3 - La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte di qualsiasi dirigente comporterà il non affidamento dell'incarico e, in mancanza della possibilità di affidamento di altro incarico dirigenziale disponibile, la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 18 – Durata incarichi

18.1 - Gli incarichi di struttura complessa, sono conferiti, fatto salvo il limite invalicabile del 67 anni di età, per la durata minima di anni 5 e massima di anni 7.

18.2 - Gli incarichi di struttura semplice e di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) per la durata minima di anni 3 e massima di anni 5.

18.3 - Quelli riferiti alla lettera d) dello stesso articolo, hanno la durata di anni 5, eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dal Collegio Tecnico alla scadenza del quinquennio.

Art. 19 – Conferma e revoca degli incarichi dirigenziali

19.1 - Per tutti gli incarichi fin qui considerati è prevista una procedura di verifica e valutazione che consente la conferma o la revoca dell'incarico medesimo, come stabilito dagli artt. 25, 26, 27, 28, 29, e 30 del CCNL 03/11/2005 e s.m.i.

19.2 - Le scadenze di valutazione dell'operato, nonché le modalità ed effetti del sistema di valutazione permanente recepiscono i principi contrattuali e sono fissate nell'apposito regolamento adottato dall'Azienda previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

Art. 20 - Norme finali e transitorie

20.1 - Gli incarichi dirigenziali, conferiti successivamente alla entrata in vigore del presente regolamento e al di fuori delle norme e procedure dello stesso o in contrasto con la normativa vigente, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.

20.2 - Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui al vigente C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Medica e alla legislazione vigente.

20.3 - Il presente regolamento si intende attivato in via sperimentale fino al 31/12/2011, andrà a pieno regime dal 1 gennaio 2012.

20.4 - Entro tre mesi dall'approvazione del presente regolamento la direzione generale e le OO. SS. si incontreranno per la verifica della corretta applicazione dello strumento, nonché per l'analisi delle attività da standardizzare e per modificare quelle non coerenti con i principi del regolamento.

Azienda Sanitaria Locale n.6 di Sanluri

**REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE E
L’AFFIDAMENTO DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI**

**IN OTTEMPERANZA DEL C.C.N.L.
17.10.2008 – I e II Biennio economico**

Area Amministrativa, Tecnica e Professionale

ALLEGATO ___ ALLA DEL. N° 648 del 28-12-2010

VERSIONE DEL: 20 - 12 - 2010

Indice

Modalità operative per la Graduatoria degli Incarichi dirigenziali	PAG. 4
Parametrizzazione alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità.....	PAG. 7
Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 8
Retribuzione di posizione	PAG. 8
Modalità di calcolo della retribuzione di posizione	PAG. 9
Affidamento degli incarichi dirigenziali	PAG. 10

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE
MODALITÀ OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

- 1.1 - In virtù di quanto disposto dall'art. 50 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le Integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2005 per l'area della Dirigenza APT e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.
- 1.2 - Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come individuati con il presente regolamento.
- 1.3 - Degli stessi parametri, a mente del 3° comma dell'art. 51 del C.C.N.L. 05/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 comma 1 del C.C.N.L. 03/11/2005, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia che l'Azienda intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 del CCNL 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2

- 2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2 - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture complesse* e *strutture semplici* mentre quelli professionali si distinguono in *alta professionalità* e *professionali di base*.
- 2.3 - 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.

Art. 3

- 3.1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed 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, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

3.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuati tre diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "A" - Direttori di Struttura complessa e di Dipartimento Strutturale e/o Funzionale**

3.3 - Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile, a norma dell'art. 28 del CCNL 08/06/2000, solo a dirigenti che abbiano conseguito valutazione positiva al termine del primo quinquennio di attività. Per la vigenza del CCNL 03/11/2005 gli incarichi possono essere attribuiti, in via eccezionale, anche a dirigenti che, oltre ad aver conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale, superino positivamente la valutazione anticipata al primo triennio di anzianità effettuata da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3 punto 2 del presente regolamento, e naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 2000).

4.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali (art. 27 comma 7 CCNL 2000): U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000).**
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad U.O. complesse (art. 27 comma 7 CCNL 2000): Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000)**

4.3 - Nella prima applicazione del presente Regolamento, gli incarichi di cui sopra, sono conferibili, in aderenza alle disposizioni contrattuali vigenti in materia, a Dirigenti ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali.

Art. 5

5.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, 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) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

5.2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, tre

livelli di professionalità:

- **Fascia "alfa1" - Incarichi di Elevata professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono elevata professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- **Fascia "alfa2" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.
- **Fascia "alfa3" - Incarichi di Rilevante professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "alfa4" - Incarichi di Valida professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "alfa5" - Incarichi di Buona professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono buone competenze specialistiche e professionali.

5.3 - Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato svolgendo un incarico professionale di base.

Art. 6

6.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000; 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.

6.2 - All'interno di questa Fascia d'incarico vengono individuati due livelli di professionalità:

- **Fascia "β1"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque Dirigenti ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in possesso di particolari competenze specialistiche e professionali in settori rilevanti per l'Azienda ovvero le cui esperienze professionali siano altamente qualificanti.
- **Fascia "β2"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque Dirigenti ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

PARAMETRIZZAZIONE ALLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'**Art. 7**

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda 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 *	
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	
	B2 *	

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α *	
PROFESSIONALITA' DI BASE	β *	

* a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali

7.2 - 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'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.

7.3 - Il valore 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" connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.

7.4 - I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE
Art. 8

8.1 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996, in particolare l'azienda ha operato un'aggregazione dei 13 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget)
STRUTTURALE / DIMENSIONALE max. punti 10	Indicatori statistici di misurazione delle performance della struttura
	Ampiezza bacino di operatività
TECNOLOGICO max. punti 10	Livello Tecnologico / Procedurale
	Grado di Innovazione / Informatizzazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

8.2 – 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
Svolgimento di attività di indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali max. 10 punti	Svolgimento di funzioni di coordinamento, di funzioni di indirizzo.
	Svolgimento di attività di ispezione e vigilanza, di verifica delle attività della Struttura.
Grado di competenza specialistica funzionale o professionale anche in relazione all'utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni particolarmente innovative max. 10 punti	Grado di applicazione di metodiche particolarmente innovative nello svolgimento delle attività.
	Grado di utilizzo degli strumenti informatici ed apparecchiature complesse e tecnologicamente rilevanti
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione max. 10 punti	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
Svolgimento di Attività Clinica e/o Prevenzione max. 10 punti	Svolgimento di una o entrambe le attività descritte

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE
AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Amministrazione, in funzione delle scelte della direzione strategica, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti seguendo i principi ed criteri esposti nel presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 26 del Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 12 – Incarico di struttura Complessa

12.1 - Nell'affidamento degli incarichi di cui all'articolo 3 del presente regolamento e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto:

- a) dell'area e disciplina di appartenenza;
- b) 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 Aziende / Agenzie, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- c) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
- e) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

12.2 - Gli incarichi di struttura complessa sono affidati dal Direttore Generale con le modalità previste dal D.P.R n. 484/1997 e s.m.i.

ART. 13 – Incarico di struttura Semplice: Dipartimentale e struttura semplice articolazione di struttura complessa

13.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa ex art. 27 comma 1 lettera b) del CCNL 08/06/2000 si intendono quelli relativi alle Unità Operative Semplici individuate dall'Atto aziendale o da Regolamentazioni attuative di cui all'articolo 4 del presente regolamento.

13.2 - Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti, i quali, dopo aver superato 5 anni di anzianità di servizio o ricorrenti le condizioni di legge o di CCNL, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

13.3 - Tenuto conto della conformazione organizzativa dell'ASL di Sanluri ed al fine di favorire il criterio della rotazione, come indicato dall'art. 28 comma 5 lettera f) del CCNL 08/06/2000, l'Azienda ai fini dell'affidamento degli incarichi avvia apposite

ART. 15 – Incarichi di natura professionale per i neo assunti

15.1 - Ai dirigenti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono affidabili solo incarichi di natura professionale previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000 di cui all'art. 6 del presente regolamento, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

ART. 16 – Modifica dell'incarico assegnato

16.1 - In caso di modificazioni dell'assetto organizzativo Aziendale ad un dirigente può essere conferito, pur in presenza di valutazioni positive, un incarico diverso, anche di tipologia diversa. Il trattamento economico spettante sarà determinato in base a quanto riportato dal presente regolamento di graduazione delle funzioni ed in base anche a quanto stabilito dall'art. 9 della Legge n. 122/2010.

16.2 - L'Azienda esperisce ogni utile tentativo e garantendo in ogni caso i preminenti interessi dell'Azienda, per individuare l'incarico da affidare nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali e tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi.

16.3 - Nel caso in cui al dirigente venga conferito un nuovo incarico, cessa automaticamente e contestualmente la titolarità dell'incarico precedente.

ART. 17 – Contratto individuale

17.1 - 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. 08/06/2000 e successive modifiche e integrazioni.

17.2 - Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso per integrare il loro contratto individuale con le specificazioni concernenti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare; tale incarico deve essere ricompreso tra quelli di cui all'art. 6 del presente regolamento.

17.3 - La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte di qualsiasi dirigente comporterà il non affidamento dell'incarico e, in mancanza della possibilità di affidamento di altro incarico dirigenziale disponibile, la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 18 – Durata incarichi

18.1 - Gli incarichi di struttura complessa, sono conferiti, fatto salvo il limite invalicabile dei 67 anni di età, per la durata minima di anni 5 e massima di anni 7.

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

18.2 - Gli incarichi di struttura semplice e di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) per la durata minima di anni 3 e massima di anni 5.

18.3 - Quelli riferiti alla lettera d) dello stesso articolo, hanno la durata di anni 5, eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dal Collegio Tecnico alla scadenza del quinquennio.

Art. 19 – Conferma e revoca degli incarichi dirigenziali

19.1 - Per tutti gli incarichi fin qui considerati è prevista una procedura di verifica e valutazione che consente la conferma o la revoca dell'incarico medesimo, come stabilito dagli artt. 25, 26, 27, 28, 29, e 30 del CCNL 03/11/2005 e s.m.i.

19.2 - Le cadenze di valutazione dell'operato, nonché le modalità ed effetti del sistema di valutazione permanente recepiscono i principi contrattuali e sono fissate nell'apposito regolamento adottato dall'Azienda previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

Art. 20 - Norme finali e transitorie

20.1 - Gli incarichi dirigenziali, conferiti successivamente alla entrata in vigore del presente regolamento e al di fuori delle norme e procedure dello stesso o in contrasto con la normativa vigente, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.

20.2 - Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui al vigente C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Medica e alla legislazione vigente.

20.3 – Il presente regolamento si intende attivato in via sperimentale fino al 31/12/2011, andrà a pieno regime dal 1 gennaio 2012.

20.4 – Entro tre mesi dall'approvazione del presente regolamento la direzione generale e le OO. SS. si incontreranno per la verifica della corretta applicazione dello strumento, nonché per l'analisi delle attività da standardizzare e per modificare quelle non coerenti con i principi del regolamento.