

AREA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Premessa

I contratti di lavoro quadriennio 1998-2001 , 2002-2005 e 2006-2009 per l'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa hanno confermato il radicale mutamento del quadro istituzionale che già in precedenza aveva modificato la natura del rapporto di lavoro tra le singole Aziende Sanitarie ed i Dirigenti che in esse operano.

Le più salienti innovazioni concernono, più che i criteri di individuazione degli incarichi da attribuire e delle modalità con cui vanno affidati, soprattutto i meccanismi di valorizzazione preventiva delle posizioni e, successivamente, la verifica e la valutazione dei risultati conseguiti; ciò produce un diverso impatto, vuoi sulla "politica retributiva" che sulle "carriere" che si possono aprire di fronte a tutta la dirigenza. Questa impostazione è stata del resto amplificata da ultimo nel CCNL parte normativa 2006-2009 e parte economica I biennio, dove all'art. 6 rubricato "Sistema degli incarichi e sviluppo professionale" è stata rilevata la notevole valenza innovativa e strategica degli stessi sia per le attività gestionali che professionali, rinviando alla sequenza contrattuale integrativa modalità e criteri applicativi che siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti , nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie. Il decreto legislativo 150 del 27.10.2009 ha inoltre previsto importanti novità per la misurazione e valutazione della performance individuale del personale , in particolare dei dirigenti che andranno a modificare l'utilizzo di sistemi premianti tendenzialmente sempre più selettivi e meritocratici, per consentire di raggiungere le migliori performance sia in termini economici che di carriera.

La Direzione Aziendale allo stato deve comunque assumersi la responsabilità di una progettualità degli incarichi in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget, con il sistema premiante (retribuzione di risultato) e con il processo di valutazione permanente.

In tale contesto, l'Azienda S.Maria di Terni si pone l'obiettivo di effettuare la corretta valorizzazione e categorizzazione preventiva di tutte le posizioni funzionali di struttura individuate nel proprio "organigramma", provvedendo quindi a valorizzare anche tutti gli altri incarichi professionali: questa procedura risulta necessitata dal fatto che tutte strutture e le posizioni dirigenziali sono parimenti indispensabili alla sua organizzazione e al suo funzionamento.

Il sistema degli incarichi deve inoltre essere progettato in relazione anche al Protocollo d'Intesa tra la Regione e l'Università degli Studi di Perugia del 3.5.06, così come da atto modificativo e integrativo dello stesso del 25.05.2008, sottoscritto oltre che dalla Regione e dall'Università, anche dai Direttori Generali delle Aziende Ospedaliere di Perugia e Terni per i loro reciproci impegni.

AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 Natura e finalità

Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'assetto organizzativo aziendale, nel rispetto dei principi contenuti nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 2 Tipologia degli incarichi

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di Direttore di dipartimento;
- b) incarico di direzione di struttura semplice dipartimentale;
- c) incarico di direzione di struttura semplice, articolazione di struttura complessa;
- d) incarichi di natura professionale.

A norma dell'art. 27 del CCNL/2000 la definizione della tipologia degli incarichi di cui sopra è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

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

Art. 3 Contratto individuale di lavoro

Il contratto individuale è regolato da disposizioni di legge e richiede la forma scritta.

In esso sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
- b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
- c) area e disciplina di appartenenza;
- d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nel precedente art. 2, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
- e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle voci del trattamento economico fondamentale e dalle voci del trattamento economico accessorio, ove spettanti, previste dai contratti collettivi nel tempo vigenti;
- f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
- g) periodo di prova ove previsto;
- h) sede di destinazione.

Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2 dell'art. 13 del CCNL 8/06/2000, che ne costituiscono il presupposto.

Art. 4

Incarico di direttore di dipartimento

L'incarico di Direttore di Dipartimento è conferito dal Direttore Generale con provvedimento motivato e su base fiduciaria tra una rosa, ove possibile, di almeno tre Direttori di strutture complesse – con incarico non provvisorio - facenti parte del Dipartimento, indicata dal Comitato di Dipartimento, con le modalità previste nel relativo regolamento aziendale. Il Direttore Generale può prescindere da quest'ultima indicazione solo nel caso in cui all'interno del Dipartimento vi siano un numero di Strutture Complesse pari o inferiore a tre.

L'incarico ha durata di 3 anni con valutazione annuale da parte del Direttore Generale e può essere rinnovato, secondo le procedure previste dal presente regolamento.

Il Direttore di Dipartimento stipula con il Direttore Generale un'integrazione del contratto individuale di lavoro. Il Direttore di Dipartimento può essere sollevato in qualunque momento dal proprio incarico dal Direttore Generale prima della scadenza del mandato per gravi e motivate inadempienze inerenti la sua funzione che facciano venir meno il rapporto fiduciario.

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di Dipartimento, la sua sostituzione è affidata dal Direttore Generale ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, preventivamente individuato con cadenza annuale da parte del Direttore di Dipartimento stesso.

Detta sostituzione è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 8/06/2000 e smi.

Art. 5

Incarico di struttura complessa

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

L'incarico è regolamentato dal vigente CCNL nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5 del D.L.vo n. 502/92 e dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 2002-2005.

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di Struttura complessa, la sostituzione è affidata dal Direttore Generale ad altro dirigente della struttura medesima, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che, a tal fine, si avvale dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice;
- b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati

Detta sostituzione è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 8/06/2000 e smi.

Art. 6

Incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale

L'incarico di Direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale è conferito dal Direttore Generale a Dirigenti previo superamento del periodo di prova in conformità al c.5 dell'all'art.28 CCNL 8 giugno 2000 e valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art.26 del CCNL 2002-2005, su proposta scritta e motivata del Direttore di Dipartimento nel rispetto del C.C.N.L.

Ai fini di cui sopra il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno, *indirizzato a tutti dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico* da pubblicare

all'Albo dell'Azienda e nei punti di timbratura di presenza in servizio, per un periodo non inferiore a 20 giorni.

L'avviso deve specificare:

- a) il tipo di incarico da affidare e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b) i requisiti richiesti;
- c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) l'invito a presentare 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;
- f) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

La domanda, con la relativa documentazione, deve essere indirizzata al Direttore del Personale per il successivo inoltro al Direttore del Dipartimento cui afferisce la struttura semplice dipartimentale.

Per la formulazione della proposta il Direttore del Dipartimento dovrà tenere conto dei seguenti criteri:

- a) valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dal vigente CCNL;
- b) natura e caratteristiche delle funzioni ed attività da svolgere;
- c) professionalità richiesta;
- d) attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente in relazione sia alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che alla documentata esperienza anche maturata in precedenti incarichi
- e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) valutazione del curriculum e dell'iter formativo e professionale.

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

La proposta d'incarico, è trasmessa dal Direttore del Dipartimento al Direttore Generale unitamente ad una scheda di valutazione compilata per ciascun dirigente che sia stato valutato ai fini del conferimento dell'incarico. il direttore generale, sentito il parere del direttore sanitario, valuta la proposta del direttore di dipartimento. ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme. il parere difforme è motivato per iscritto al direttore che viene invitato a ripetere la procedura.

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

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

In caso di assenza o impedimento del Dirigente responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale valgono le disposizioni di cui all'art. 18 del CCNL 8/06/2000 e smi.

Art. 7

Incarico di direzione di struttura semplice

L'incarico di Direzione di struttura semplice, articolazione di struttura complessa, è conferito dal Direttore Generale a Dirigenti previo superamento del periodo di prova in conformità al c.5 dell'all'art.28 CCNL 8 giugno 2000 e valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore della struttura complessa di appartenenza e sentito il Direttore di Dipartimento.

Qualora all'interno della struttura semplice, a valenza dipartimentale, insista una struttura semplice, l'incarico viene proposto dal Dirigente titolare della struttura stessa, sentito il Direttore del Dipartimento

Ai fini di cui sopra il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno, *indirizzato ai dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico* da pubblicare all'Albo dell'Azienda e nei punti di timbratura di presenza in servizio, per un periodo non inferiore a 20 giorni.

L'avviso deve specificare:

- a) il tipo di incarico da affidare, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b) i requisiti richiesti;
- c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) l'invito a presentare 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;
- f) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

La domanda, con la relativa documentazione, deve essere indirizzata al

Direttore del Personale per il successivo inoltro al Direttore della struttura complessa e/o semplice dipartimentale cui afferisce la struttura semplice.

Per la formulazione della proposta d'incarico il Direttore della struttura complessa terrà conto dei seguenti criteri:

a) valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dal vigente CCNL;

b) natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;

c) professionalità richiesta;

attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente in relazione sia alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che alla documentata esperienza anche maturata in precedenti incarichi

e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

f) valutazione del curriculum e dell'iter formativo e professionale;

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

Per la formulazione della proposta, il Direttore di struttura complessa e/o semplice dipartimentale acquisisce il parere del Direttore del Dipartimento.

La proposta d'incarico, è trasmessa dal *proponente* al Direttore Generale unitamente ad una scheda di valutazione compilata per ciascun dirigente che sia stato valutato ai fini del conferimento dell'incarico.

il direttore generale, sentito il parere del direttore sanitario, valuta la proposta del direttore della struttura e, ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

il parere difforme è motivato per iscritto al direttore che viene invitato a ripetere la procedura

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

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

Art. 8

Incarico professionale

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.

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

Art. 9

Incarichi di Staff della Direzione Aziendale

Le disposizioni di cui al presente regolamento valgono anche per le strutture semplici non articolazioni di strutture complesse, e comunque per tutti gli incarichi professionali, afferenti alla Direzione Aziendale, fermo restando che nel caso di specie le attribuzioni ed i compiti indicati agli articoli precedenti per il Direttore di Dipartimento e per il Direttore di struttura complessa sono esercitati dal Direttore Amministrativo/Direttore Sanitario.

Il Direttore Generale, valuta la proposta. ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

Art. 10

Incarichi provvisori

In caso di vacanza del posto di dirigente di struttura complessa o di struttura semplice anche a valenza dipartimentale, il Direttore Generale può affidare in via provvisoria, anche ad interim, l'incarico di responsabile della struttura priva di titolare ad altro dirigente in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e secondo le modalità in esso contenute. Il Dirigente, già titolare di un incarico di responsabilità di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale, non ha diritto all'indennità di sostituzione.

Art. 11

Revoca degli incarichi

Fatta salva la possibilità di recesso,previa attuazione delle procedure previste dall' art.35 del CCNL del 5 dicembre 1996 e dell'art.23 del CCNL dell'8 giugno,come integrato dall'art.20 del CCNL 2002-2005, il Direttore Generale può disporre la revoca degli incarichi affidati con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza della responsabilità dirigenziale accertata secondo le modalità previste dagli artt. 29,30 e 31 del CC.N.L. 2002-2005 e con gli effetti ivi indicati.

Art. 12

Cessazione del rapporto di lavoro

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

Art.13
Criteri e modalità di conferimento
di incarichi a tempo determinato

Al personale con contratto di lavoro a tempo determinato, assunto per la prima volta con la qualifica di Dirigente, in analogia a quanto previsto per i dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'incarico dirigenziale può essere conferito decorsi sei mesi dalla data di assunzione e la retribuzione di posizione relativa attribuita a decorrere dal conferimento dell'incarico.

Fino al conferimento dell'incarico, e comunque in mancanza, al dirigente interessato è corrisposta la retribuzione di posizione nei valori minimi indicati per ciascuna fattispecie nelle tabelle del CCNL vigente.

La valutazione dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese dal dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato è effettuata con le stesse modalità previste per i dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in ragione ed in proporzione del servizio prestato.

Altra fattispecie di contratto a tempo determinato è quella prevista dall'art. 62, punto 5, del CCNL/2000, che richiama quanto stabilito in merito dall'art. 15 septies del decreto legislativo 229/99, e vista la D.G.R. 1860/7.12.99. Il Direttore Generale può conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del 2% della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. Detti contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo e il loro conferimento deve essere motivato da esigenze strategiche di particolare rilevanza, dalla necessità di effettuare e portare a termine programmi di particolare complessità tecnico-professionale, o di disporre di figure di alta professionalità, reperibili anche con *difficoltà* sul mercato del lavoro. I contratti in questione dovranno essere in ogni caso finalizzati all'attuazione di obiettivi coerenti con le priorità individuate dalla programmazione regionale, ed in particolare riferiti a funzioni di consolidamento e sviluppo del processo di aziendalizzazione, nonché a progetti di innovazione organizzativa e funzionale delle prestazioni assistenziali. Per l'attribuzione del trattamento economico ai dirigenti in questione si rinvia a quanto stabilito dal punto 5 dell'art. 62 citato, fermo restando che nella determinazione complessiva dello stesso si potrà tenere conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.”

Art. 14
Riapertura delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Completato il processo di conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo le procedure sopra previste, analogo processo può essere riattivato nei seguenti casi:

- rideterminazione delle funzioni dirigenziali sulla base di nuove e imprevedibili necessità organizzative aziendali
- vacanza di funzioni dirigenziali a seguito :
 1. di cessazione definitiva dal servizio di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato
 2. di revoca di incarico dirigenziale

Alle procedure di cui al precedente comma che , onde evitare soluzioni di continuità , devono essere completate entro due mesi dalla data di attivazione , partecipano anche i dirigenti che, reclutati dall'esterno con le procedure in uso , provengono da altre aziende sanitarie ove già rivestivano la qualifica di dirigente.

Tutte le variazioni e/o modifiche pervenute come sopra dovranno essere oggetto di integrazione del Contratto individuale di lavoro.

Art. 15 **Norma finale**

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le vigenti normative in materia e le norme di cui ai CCNL della Dirigenza dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa e di ogni altro atto regolamentare dell'Azienda.

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Premessa

La graduazione degli incarichi si può definire come il processo di pesatura preventiva degli incarichi aziendali , effettuata in base a quanto stabilito nel presente regolamento, finalizzata alla differenziazione della retribuzione di posizione in base a responsabilità gestionale e capacità professionali. Ciò deve avvenire in base all'atto che stabilisce l'organizzazione aziendale e che permette di individuare in tale ambito la gerarchia delle responsabilità, fermo restando che le carriere dei dirigenti possono esprimersi attraverso due distinti percorsi: quello della carriera professionale e quello della carriera gestionale. Le graduazione deve quindi tenere conto delle due distinte carriere. Per gli incarichi gestionali la graduazione viene effettuata sulle caratteristiche della struttura e non su quelle del dirigente responsabile e pertanto i fattori e i criteri scelti per la caratterizzazione della struttura devono essere svincolati dalle capacità dei rispettivi responsabili. Per gli incarichi professionali la graduazione viene effettuata sulle caratteristiche del dirigente e i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione dell'incarico devono essere legati alle specifiche professionalità tipiche di ciascun dirigente.

Art. 1

In virtù di quanto disposto dall'art. 5 comma 1 e 2 del CCNL del 1996 Dirigenza dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa, con le integrazioni di cui all'art. 26 del contratto per l'area

della dirigenza del giugno 2000, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

Dopo aver effettuato la graduazione preventiva delle funzioni di ciascuna delle posizioni funzionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 50 del CCNL 8.6.2000 Dirigenza dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa, attribuisce un valore economico differenziato attraverso l'applicazione dei parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come sono individuati con il presente Regolamento. A mente dell'art. 5 del CCNL del 3.11.05, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 comma 2 del nuovo C.C.N.Q. 7 agosto 1998, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia e sui parametri differenziali che l'Azienda intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 e successivi del C.C.N.L. /2000.

Art. 2

Tipologia degli incarichi.

Le tipologie degli incarichi conferibili si distinguono in:

- A) Struttura complessa;
- B) Struttura semplice dipartimentale ;
- C) Struttura semplice;
- D) Incarichi di natura professionale .

In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate le tipologie di incarichi o fasce.

Art. 3

Incarichi di struttura complessa

Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a), si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale (Macrostrutture) ed a Unità Operative complesse sempre caratterizzate da responsabilizzazione sui risultati di gestione e/o funzionali conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuati tre diversi gradi o livelli di complessità:

Fascia "A1" – Macro Aree: Direttori dei Dipartimenti

Fascia "A2" – Unità Organizzative Complesse: Direttori di Unità Operative Complesse

Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alle fasce "A1" , "A2", è conferibile ai 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

Incarichi di struttura semplice

Per incarichi di direzione di struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale (art. 27 punti 3 e 7 CCNL72000). All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici, in applicazione dell'art. 27 comma 7, vengono quindi individuati due diversi gradi o livelli di complessità organizzativa:

Fascia "B1" – **Unità Operative semplici dipartimentali:** U.O. semplici dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 commi 3 e 7).

Fascia“B2”– Unità operative semplici interne ad U.O: strutture semplici dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (senza budget autonomo art. 27 commi 3 e 7).
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.

Art. 5 Incarichi professionali.

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale sono quelli conferibili ai dirigenti previo superamento del periodo di proa, essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza. All'interno di questa tipologia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

Incarichi a professionalità di base: Incarichi “professionali” in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionali più elevate.

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

Art. 7 Metodologia

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

Art. 8 Incarichi di struttura gestionali

STRUTTURE COMPLESSE

Parametro punteggio base 40 massimo 50

STRUTTURE SEMPLICI dipartimentali

Parametro punteggio base 30 massimo 40

STRUTTURE SEMPLICI

Parametro punteggio base 20 massimo 30 punti

Art.9 Categorizzazione degli incarichi professionali

INCARICHI PROFESSIONALI

punteggio “0”

Art. 10 FATTORI DIFFERENZIALI

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità o livelli di professionalità e di

corrispondente responsabilità, in funzione della specialità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati punteggi aggiuntivi in base a "pesature" effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" di pesatura previsti nel presente regolamento. 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. I parametri differenziali sotto riportati rappresentano un raggruppamento macro dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

Al fine di applicare i fattori di pesatura aggiuntiva sopra citati, si utilizza una scala di valori a quattro livelli, come appresso evidenziato.

FATTORI DI PESATURA E RELATIVI LIVELLI

INCARICHI GESTIONALI

<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Valore fasce</i>
<i>Complessità organizzativa</i>	<i>Fino a 2,5 punti</i>	<i>0-1-2-2,5</i>
<i>Risorse assegnate</i>	<i>Fino a 2,5 punti</i>	<i>0-1-2-2,5</i>
<i>Valenza Strategica</i>	<i>Fino a 5 punti</i>	<i>0-2-4-5</i>

INCARICHI PROFESSIONALI

<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Valore fasce</i>
<i>Metodologie/Strumentazioni</i>	<i>Fino a 2,5 punti</i>	<i>0-1-2-2,5</i>
<i>Livello di specializzazione</i>	<i>Fino a 2,5 punti</i>	<i>0-1-2-2,5</i>
<i>Valenza Strategica</i>	<i>Fino a 5 punti</i>	<i>0-2-4-5</i>

Art. 11 **Incarichi gestionali**

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture possono essere quelli indicativamente previsti dal contratto d'Area del 1996 (quadriennio normativo 1994-1997): in particolare l'Azienda in questo Regolamento ha effettuato un'aggregazione degli elementi esplicitati dalla norma contrattuale, secondo lo schema che segue:

1. complessità organizzativa

- a) Affidamento e Gestione di Budget*
- b) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna*
- c) Complessità tecnologica*

2.risorse assegnate

a) *Consistenza delle risorse umane , finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato*

3.valenza strategica

a) *Capacità di attrazione nei riguardi di altre aziende sanitarie*

b) *Rispondenza ai programmati obiettivi aziendali e grado di innovazione*

Art .12**Graduazione degli incarichi professionali**

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono i seguenti :

1. Complessità e innovazioni nelle metodologie e strumentazioni

2. Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge nonché grado di competenza specialistico funzionale e professionale

4.Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e rispondenza alle esigenze didattiche e di ricerca dell'Azienda soprattutto in connessione con l'Università

Art. 13**Processo di graduazione delle funzioni dirigenziali**

L'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a categorizzare le varie strutture, Dipartimenti, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle varie tipologie previste dal presente regolamento. Ad ogni **struttura aziendale sarà assegnato**, oltre il punteggio base, un punteggio graduato per ogni fattore parametrato aggiuntivo come individuato nell'art. 10 .

La somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà la struttura stessa.

Art. 14**Retribuzione di posizione**

In base alla pesatura preventiva risultante dal processo di graduazione, il presente Regolamento definisce le procedure con cui verrà effettuato il calcolo del valore economico della retribuzione di posizione, comprensiva sia della quota *fissa* che di quella *variabile*. L'importo economico del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione dell'esercizio di riferimento, 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 del punto di cui sopra, moltiplicato per il "punteggio" attribuito alla posizione funzionale della quale è stato formalmente incaricato.

Per quanto riguarda la quota fissa della retribuzione di posizione, 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 di lavoro dell'08/06/2000 e si terrà conto di quanto innovato dagli art.42 e 43 CCNL 2002-2005 in materia di retribuzione di posizione. Il valore di tale quota fissa è desunto, per singola posizione funzionale, dalla corrispondente voce delle tabelle allegate ai C.C.N.L. nel tempo vigenti .

Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito un incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione complessiva, comunque non inferiore ai minimi tabellari di cui ai CCNL d'Area quadriennio normativo 2006-2009, b.e. 2006-2007 , **fatte salve le previsioni e le procedure di cui agli art. 30 e 31 dei CCNL 2002-2005 Dirigenza dell'area Professionale,Tecnica e Amministrativa**. Tenuto conto della sua natura, la componente fissa della retribuzione è in ogni caso

garantita al dirigente nella misura indicata dai CC.CC.NN.LL , con riferimento alla posizione funzionale di provenienza, in caso di affidamento di incarico dirigenziale di valore economico inferiore rispetto a quello prima espletato. All'atto dell'individuazione del valore economico di ciascun incarico, se il fondo dell'Azienda risulterà capiente, ai dirigenti si attribuirà una indennità di posizione aggiuntiva (retribuzione variabile aziendale). Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. art. 40 comma 9 del C.C.N.L. 08/06/2000 Dirigenza dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa l'onere di tale maggiorazione non fa carico al fondo di posizione, ma al bilancio aziendale.

Art.15 Criteri e modalità di conferimento di incarichi a tempo determinato

Al personale con contratto di lavoro a tempo determinato , assunto per la prima volta con la qualifica di Dirigente, in analogia a quanto previsto per i dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'incarico dirigenziale può essere conferito decorsi sei mesi dalla data di assunzione e la retribuzione di posizione relativa attribuita a decorrere dal conferimento dell'incarico.

Fino al conferimento dell'incarico , e comunque in mancanza , al dirigente interessato è corrisposta la retribuzione di posizione nei valori minimi indicati per ciascuna fattispecie nelle tabelle del CCNL vigente.

La valutazione dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese dal dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato è effettuata con le stesse modalità previste per i dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato , in ragione ed in proporzione del servizio prestato.

Altra fattispecie di contratto a tempo determinato è quella prevista dall'art. 63, punto 5, del CCNL 8 giugno 2000, che richiama quanto stabilito in merito dall'art. 15 septies del decreto legislativo 502/92 e smi, e vista la D.G.R. 1860/7.12.99. Il Direttore Generale può conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del 7% della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. Detti contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo e il loro conferimento deve essere motivato da esigenze strategiche di particolare rilevanza, dalla necessità di effettuare e portare a termine programmi di particolare complessità tecnico-professionale, o di disporre di figure di alta professionalità, reperibili anche con *difficoltà* sul mercato del lavoro. I contratti in questione dovranno essere in ogni caso finalizzati all'attuazione di obiettivi coerenti con le priorità individuate dalla programmazione regionale, ed in particolare riferiti a funzioni di consolidamento e sviluppo del processo di aziendalizzazione, nonché a progetti di innovazione organizzativa e funzionale delle prestazioni assistenziali. Per l'attribuzione del trattamento economico ai dirigenti in questione si rinvia a quanto stabilito dal punto 5 dell'art. 63 citato, fermo restando che nella determinazione complessiva dello stesso si potrà tenere conto della

temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.”

Art. 16

Riapertura delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Completato il processo di conferimento degli incarichi dirigenziali , secondo le procedure sopra previste, analogo processo può essere riattivato nei seguenti casi:

- rideterminazione delle funzioni dirigenziali sulla base di nuove e imprevedibili necessità organizzative aziendali
- vacanza di funzioni dirigenziali a seguito :
 1. di cessazione definitiva dal servizio di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato
 2. di revoca di incarico dirigenziale

Alle procedure di cui al precedente comma che , onde evitare soluzioni di continuità , devono essere completate entro due mesi dalla data di attivazione , partecipano anche i dirigenti che, reclutati dall'esterno con le procedure in uso , provengono da altre aziende sanitarie ove già rivestivano la qualifica di dirigente.

Tutte le variazioni e/o modifiche pervenute come sopra dovranno essere oggetto di integrazione del Contratto individuale di lavoro.

Art. 17

Modalità di calcolo della retribuzione di posizione

Il fondo di cui al corrispondente articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000 dirigenza dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

1. delle retribuzioni di posizione ;
2. dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
3. dell'indennità di specificità medica;
4. dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

Poiché lo stesso "fondo di posizione" di competenza della dirigenza, va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del fondo con i criteri le procedure stabilite dal CCNL , tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che essa intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine a:

1. determinare le quote da accantonarsi a carico del fondo per l'Attribuzione dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
3. stabilire l'importo delle indennità dovute per incarico di struttura complessa;
4. indennità per sostituzione

4. con la quota residua (dopo aver effettuato le operazioni di cui ai punti precedenti), determinare, sulla base delle graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico conferito o da conferire;
5. attribuire con atto formale: a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.