



N. del

## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

dott. Domenico SCIBETTA

Coadiuvato dai Signori:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dr.ssa Paola Bardasi

DIRETTORE SANITARIO

dr.ssa Patrizia Benini

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO SANITARI

avv. Daniela Carraro

**Note Trasparenza:** Il provvedimento prende atto dell'approvazione del complessivo testo del Regolamento per l'Individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali - Area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

**OGGETTO:** Approvazione del complessivo testo del Regolamento per l'Individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali - Area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Il Direttore dell'U.O.C. Risorse Umane

referisce quanto segue:

Visto che con Decreto n. 159 del 29.12.2017 del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale è stato approvato l'Atto Aziendale dell'Aulss 6 Euganea;

Vista la deliberazione n. 79 del 31.01.2018 di Adozione dell'Atto Aziendale conformemente a quanto previsto nel decreto suddetto;

Visto che in data 11.06.2018 ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. dell'Area della Dirigenza PTA dell'Aulss 6 Euganea ed è stato sottoscritto il "Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali – Area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa" comprensivo della parte relativa alle procedure comparative, e della sezione relativa alla graduazione economico-finanziaria delle posizioni e dell'impatto economico sui Fondi Contrattuali;

Visto che con deliberazione n. 564 del 29.06.2018 è stato approvato il "Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali – Area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa" nella sezione relativa alle procedure comparative, riservandosi, con successivo provvedimento, l'approvazione dell'intero testo;

Visto che in data 02.08.2018 il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole alla sezione del Regolamento che disciplina gli aspetti tecnico-finanziari della graduazione economica degli incarichi dirigenziali, finanziata con i fondi di posizione;

Vista l'urgenza si ritiene di procedere all'approvazione del complessivo testo del "Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali – Area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa"

### **Il Direttore Generale**

**Dato atto** che la struttura competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale.

**Coadiuvato** dai Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, che ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs 502/92 e s.m.i. esprimono parere favorevole per quanto di rispettiva competenza;

**In base** ai poteri conferitigli dal D.P.G.R. n. 73 del 22.6.2016 confermato dal D.P.G.R. n. 161 del 30.12.2016

### **DELIBERA**

Per le motivazioni di cui alle premesse, parti integranti e sostanziali

- 1) di approvare il complessivo testo del "Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali – Area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa" allegato alla presente e che diventa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione,
- 2) di delegare il Direttore dell'U.O.C. Risorse Umane alla firma di tutti gli atti inerenti e conseguenti all'esecuzione della presente deliberazione.

\* \* \*

**Il Direttore Generale  
dott. Domenico Scibetta**

Direttore Amministrativo  
dr.ssa Paola Bardasi

Direttore Sanitario  
dr.ssa Patrizia Benini

Direttore dei Servizi Socio Sanitari  
avv. Daniela Carraro

## REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI – AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

<u>Premessa</u>		3
<u>Individuazione degli incarichi dirigenziali</u>		5
art 1.	Tipologia degli incarichi	5
<u>Graduazione, valorizzazione e attribuzione degli incarichi di struttura complessa</u>		
art 2.	Incarico di Direttore di unità operativa complessa	5
art 3.	Ricognizione delle strutture	5
art 4.	Modalità di costituzione e di funzionamento delle Commissioni di Valutazione	6
art 5.	Modalità di presentazione delle domande di ammissione	6
art 6.	Valutazione comparativa	6
art 7.	Modalità di svolgimento della procedura	7
art 8.	Modalità di pubblicazione dei curricula dei candidati idonei	7
art 9.	Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico	7
art 10.	Durata degli incarichi	8
art 11.	Valutazione di fine incarico	8
art 12.	Revoca anticipata dell'incarico	8
art 13.	Conferma dell'incarico o affidamento di incarico diverso	8
art 14.	Norma di salvaguardia	9
<u>Graduazione, valorizzazione e attribuzione degli incarichi ex art. 27, lett. b), c) e d).</u>		
art 15.	Incarico di direzione di unità operativa semplice e di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	9
art 16.	Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	10
art 17.	Incarico di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività	10

<u>Risorse fondo retribuzione di posizione</u>	10
art 18.   Fondo retribuzione di posizione (art. 9 ccnl 06.05.2010)	10
<u>Graduazione incarichi - retribuzione di posizione</u>	11
art 19   Pesatura incarichi - retribuzione di posizione	11



## PREMESSA

Con Legge Regionale del 25 ottobre 2016 n. 19 recante "Istituzione dell'ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto - Azienda Zero". Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS" è stata approvata la riforma del sistema sanitario del Veneto la quale prevede due ambiti fondamentali di innovazione:

- l'istituzione dell'Azienda Zero,
- l'accorpamento delle Aziende Ulss, regolandone principi guida, funzioni e aspetti organizzativi.

L'art. 14 della legge regionale n. 19/2016 al punto 3) ha disposto, far data dal 1° gennaio 2017, la soppressione, fra le altre, delle Aziende ULSS 15 Alta Padovana, n. 17 Este, così come denominate dalla legge regionale 14 settembre 1994, n. 56 e al punto 4) ha disposto che l'ULSS n. 16 Padova modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 6 Euganea", mantenendo la propria sede legale a Padova e incorpora le sopresse ULSS n. 15 Alta Padovana e ULSS n. 17 Este e per effetto della incorporazione la relativa estensione territoriale corrisponde a quella della circoscrizione della Provincia di Padova.

Con deliberazione n. 1 del 10 gennaio 2017 è stato preso atto della costituzione dell'Azienda ULSS 6 Euganea; e, ai sensi dell'articolo 3, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'organizzazione ed il funzionamento delle aziende sanitarie sono disciplinate con atto aziendale di diritto privato, adottato dal Direttore Generale e in applicazione dei principi e dei criteri stabiliti dalle disposizioni regionali.

Con DGRV n. 1306 del 18 agosto 2017, sono state approvate le linee guida per la predisposizione del nuovo atto aziendale, per l'approvazione della dotazione di strutture nell'area non ospedaliera, per l'organizzazione del Distretto, per l'organizzazione del Dipartimento di Prevenzione, per l'organizzazione del Dipartimento di Salute Mentale da parte delle Aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale.

Il Piano Socio-Sanitario Regionale, approvato con Legge Regionale n. 23/2012, è stato prorogato dalla L.R. n. 19/2016 fino al 31/12/2018, che invita a ripensare all'offerta del servizio sanitario in una logica di sistema e di rete, nonché di ambiti territoriali più estesi rispetto agli attuali, in vista di una ottimizzazione delle risorse organizzative e finanziarie, che trovano conferma anche nelle disposizioni della legge regionale n. 30/2016, la quale detta norme per il conseguimento di risparmi di spesa mediante processi di aggregazione delle strutture e delle attività dei soggetti preposti all'erogazione del servizio sanitario, nello specifico, mediante l'unificazione di organismi e accorpamenti nelle acquisizioni e nell'espletamento delle funzioni.

L'Azienda Ulss 6 Euganea ha approvato il proprio atto aziendale con deliberazione del Direttore generale n. 79 del 31 gennaio 2018, prevedendo una riduzione complessiva delle unità operative complessa ed una riorganizzazione dei rimanenti incarichi.

\*\*\*

Il presente regolamento disciplina l'individuazione, la graduazione e le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali di struttura complessa, semplice e degli incarichi professionali al personale dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo (esclusi gli incarichi di Dipartimento), in coerenza con l'assetto organizzativo previsto dall'atto aziendale dell'Azienda Ulss 6 Euganea.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali, ai sensi dell'art. 24 co. 12 del CCNL 3.11.2005 e in via preliminare rispetto all'espletamento delle procedure riportate nel presente regolamento, vanno verificate in contrattazione integrativa soluzioni di giusto equilibrio nei confronti dei dirigenti a cui

pag. 3

sono stati anticipatamente revocati incarichi gestionali.

Il regolamento persegue la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari di incarichi dirigenziali nonché nella disciplina degli incarichi medesimi. E' inoltre orientato a rafforzare la dignità dell'attività dirigenziale attraverso la regolazione idonea della verifica periodica del curriculum e dell'operato professionale e/o gestionale prevista dalla normativa contrattuale.

Il sistema degli incarichi dirigenziali si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità aderenti all'organizzazione aziendale e gradua tutti i posti di dotazione organica, intesa come fabbisogno di personale, tenuto conto dei vincoli nazionali e regionali vigenti in materia.

La graduazione delle funzioni ed il sistema degli incarichi sono contrattualmente disciplinati agli artt. 26 e seguenti del CCNL 08.06.2000, e successive integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL 06.05.2010.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò destinato (art. 8 CCNL 06.05.2010), sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti nell'Azienda.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

### Articolo 1 - Tipologia degli incarichi

Le tipologie d'incarico conferibili ai dirigenti a tempo indeterminato sono descritte all'articolo 27, comma 1 del CCNL sottoscritto in data 8 giugno 2000, qui puntualmente riportato:

- a) "incarichi di direzione di struttura complessa, tra di essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero;
- b) incarichi di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività".

L'articolazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere di organizzazione dell'Azienda in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'atto aziendale e graduati secondo quanto indicato nei successivi articoli e volti a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nell'ambito del quadro normativo vigente. La definizione della tipologia di incarico di cui alle lettere b) e c), non configura sistematicamente rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo suddetto.

## GRADUAZIONE, VALORIZZAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA

### Articolo 2 - Incarico di Direttore di unità operativa complessa (art. 27, comma 1, lett. a) CCNL 08.06.2000)

Viene previsto un unico livello giuridico/economico di incarico di struttura complessa. La retribuzione di posizione prevista, in considerazione della capienza del fondo, è definita ex art. 5 e art. 6 CCNL 06.05.2010 – II biennio economico 2008/2009.

Gli incarichi di struttura complessa sono affidati a dirigenti in servizio di ruolo o in comando in Azienda, ai sensi della vigente normativa contrattuale, che, dopo aver svolto 5 anni di attività nella qualifica dirigenziale del S.S.N., abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Nel calcolo dei 5 anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato S.S.N., senza soluzione di continuità.

L'Azienda, con apposito avviso interno emanato dal Direttore Generale, informa i dirigenti della volontà aziendale di procedere alla copertura della struttura complessa, al fine di permettere la presentazione delle candidature.

L'U.O.C. Risorse Umane procede alla verifica del possesso dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati. L'ammissione è disposta con deliberazione del Direttore Generale.

### Articolo 3 - Ricognizione delle strutture

Il Direttore Generale, individua le strutture complesse da bandire, in modo conforme a quelle individuate dall'Atto Aziendale vigente.

Il profilo delineato riguarda le caratteristiche tecnico-organizzative della Struttura, con riferimento ai contenuti dell'Atto Aziendale in vigore, dal quale si ricavano le competenze professionali e manageriali, le conoscenze tecnico-giuridico-normative-economiche e le attitudini necessarie per

assolvere in modo idoneo le funzioni specifiche di Struttura.

#### Articolo 4 - Modalità di costituzione e di funzionamento delle Commissioni di Valutazione

La Commissione di Valutazione incaricata della selezione dei candidati, è nominata dal Direttore Generale ed è composta dal Direttore di Area competente, con funzioni di Presidente, e da due Componenti: un Direttore competente per area (Amministrativo, o Sanitario o Servizi Sociali per le proprie strutture di staff) e il Direttore della struttura complessa competente in materia di risorse umane o un Direttore di altra struttura complessa. I lavori della Commissione vengono coadiuvati da un segretario appartenente al ruolo amministrativo, di categoria non inferiore a C.

La Commissione di Valutazione, all'atto del suo insediamento, prende visione del profilo professionale richiesto dall'Azienda, così come risultante dall'avviso, delle domande dei candidati ammessi, dei curricula prodotti dagli stessi e, nel caso di presentazione di più domande per la medesima posizione, li sottopone a colloquio.

Al termine dei lavori la Commissione stilerà un verbale conclusivo che terrà conto dei lavori svolti; sarà inoltre compilata una relazione sintetica che riporterà i dati salienti dei lavori della commissione e la terna dei candidati ritenuti in possesso della professionalità maggiormente aderente al profilo richiesto. La relazione sarà trasmessa al Direttore Generale per la scelta del dirigente da incaricare.

#### Articolo 5 - Modalità di presentazione delle domande di ammissione

Per la partecipazione alla procedura selettiva interna, che avverrà con sistemi informatizzati, gli aspiranti devono presentare le domande, secondo le modalità indicate dall'avviso interno emanato dal Direttore Generale, che saranno stabilite in modo uniforme per tutte le selezioni secondo facsimili predefiniti (on line).

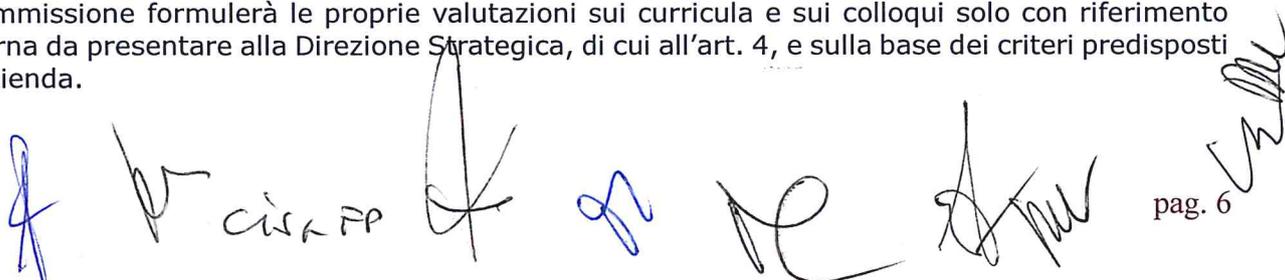
In caso di assenza di domande pervenute entro i termini di scadenza (i dirigenti, ai sensi dell'art. 24 comma 12 CCNL 3/11/2005, hanno diritto ad essere ricollocati ove esistano strutture di pari rilievo a quelle soppresse) l'Azienda si riserva di attivare le procedure per la ricerca del candidato all'esterno, mediante le modalità giuridico/contrattuali previste.

Potrà partecipare all'avviso tutto il personale dipendente ivi compreso il personale in comando presso altre Aziende o Enti pubblici o che gode di aspettativa per i motivi previsti dalle norme e dai CCNL, ovvero il personale operante presso l'Amministrazione in posizione di comando da altri enti. In tale ultimo caso la durata dell'incarico potrà essere inferiore a quanto previsto dall'art. 10, in quanto seguirà la scadenza del comando stesso.

#### Articolo 6 - Valutazione comparativa

Successivamente alla scadenza dell'avviso interno sarà accertato il possesso dei requisiti di ammissione da parte dei candidati, sulla scorta di apposita istruttoria svolta dall'U.O. Risorse Umane. La Commissione preso atto dei candidati ammessi, procederà alla valutazione comparativa del Curriculum formativo e professionale, con riferimento al profilo delineato dall'Amministrazione e all'eventuale Colloquio.

La Commissione formulerà le proprie valutazioni sui curricula e sui colloqui solo con riferimento alla terna da presentare alla Direzione Strategica, di cui all'art. 4, e sulla base dei criteri predisposti dall'Azienda.



pag. 6

## Articolo 7 - Modalità di svolgimento della procedura

La Commissione procede, previa valutazione del curriculum professionale e del colloquio, come precisato nell'art. 5, a trasmettere al Direttore Generale, oltre agli atti relativi alla selezione, la Relazione contenente la terna di candidati idonei, con particolare riferimento agli esiti:

- della comparazione degli elementi curriculari dei candidati;
- del colloquio.

L'incarico verrà conferito dal Direttore Generale sulla base di una terna di candidati idonei, formata sulla base dei migliori giudizi attribuiti, selezionati dalla Commissione: nel caso in cui i candidati idonei siano meno di tre si potrà procedere ugualmente al conferimento. La terna di idonei potrà essere utilizzata anche successivamente nel caso di provvedimenti di rotazione degli incarichi.

Il Direttore Generale, nell'ambito della terna proposta dalla Commissione, sceglierà con provvedimento motivato il candidato cui conferire l'incarico. La procedura si intende conclusa con l'adozione, da parte del Direttore Generale, dell'atto che dia conto della motivazione della scelta.

## Articolo 8 - Modalità di pubblicazione dei curricula dei candidati idonei

Al termine della procedura di cui all'art. 7, l'U.O.C. Risorse Umane procederà a pubblicare sul sito aziendale [www.aulss6.veneto.it](http://www.aulss6.veneto.it) - avvisi e concorsi, gli esiti dell'avviso ed i curricula del dirigente incaricato e degli altri candidati della terna.

## Articolo 9 - Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico

Ai sensi dell'articolo 24, comma 6, del C.C.N.L. siglato in data 03.11.2005, l'Azienda provvede a sottoporre al dirigente il contratto individuale senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale può attivarsi. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo comprovato impedimento, dalla data della notifica dell'esito della procedura al dirigente interessato,. La mancata sottoscrizione da parte del dirigente non dà luogo al conferimento dell'incarico e si deve intendere come rinuncia all'incarico da parte del Dirigente, anche ai fini economici.

Il contratto individuale contiene, fra l'altro:

- la tipologia dell'incarico di struttura complessa conferito, con indicazione della denominazione della struttura complessa e della sede di servizio;
- la data di inizio e di fine incarico;
- il trattamento economico, comprensivo di tutte le voci;
- gli obiettivi generali da conseguire, fermo restando che la valutazione del dirigente avviene sulla base degli obiettivi puntuali definiti annualmente (con l'indicazione dei parametri di misurazione e parametrizzazione degli obiettivi stessi);
- la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, con l'impegno di rendere annualmente la stessa e di comunicare tempestivamente all'Azienda l'insorgere di cause di incompatibilità che, se non rimosse, tempestivamente, comportano l'automatica decadenza dell'incarico conferito;
- la graduazione delle funzioni connesse all'incarico conferito;
- la previsione dell'espletamento delle eventuali funzioni di controllo ex articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008.

### Articolo 10 - Durata degli incarichi

Fermo restando il limite di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali di struttura complessa, oggetto del presente regolamento hanno durata di cinque anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'articolo 15, comma 5 del D.Lgs. n. 502/ 1992 e dall'articolo 31 del C.C.N.L. 08.06.2000, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, nel caso di dirigente in comando.

### Articolo 11 - Valutazione di fine incarico

La valutazione di fine incarico compete ai Collegi Tecnici di cui all'articolo 26, comma 2, dei CC.NN.LL. 03.11.2005. Per le modalità di funzionamento del Collegi Tecnici si rinvia alla vigente specifica regolamentazione interna.

### Articolo 12 - Revoca anticipata dell'incarico

La durata dell'incarico può essere più breve nel caso in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'articolo 30 del C.C.N.L. del 03.11.2005 (articolo 24, comma 8, C.C.N.L. del 03.11.2005).

L'accertamento delle responsabilità dirigenziali a seguito della valutazione annuale in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, determinati dall'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme agli obiettivi gestionali, può determinare la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro incarico inferiore, previo esperimento del contraddittorio, nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da persona di fiducia.

Il Direttore Generale può disporre la revoca anticipata dell'incarico mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio Tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva.

La revoca, connessa all'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite, avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'articolo 34 del C.C.N.L. siglato in data 08.06.2000.

### Articolo 13 - Conferma dell'incarico o affidamento di incarico diverso

La conferma o meno dell'incarico di struttura complessa avviene a seguito della valutazione positiva delle attività svolte e dei risultati conseguiti, da parte del Collegio Tecnico di cui all'articolo 11.

L'attività svolta dall'incaricato sarà soggetta anche alle valutazioni periodiche previste dal vigente C.C.N.L. delle aree dirigenziali e alla verifica finale prevista dall'articolo 15 del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i..

Ai sensi dell'articolo 9, comma 32, del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, alla scadenza dell'incarico dirigenziale, l'Azienda, anche in relazione a processi di riorganizzazione, ha la facoltà di non confermare l'incarico, pur in presenza di valutazione positiva, e affidare un incarico diverso anche di valore economico inferiore.

#### Articolo 14 - Norma di salvaguardia

Qualora in relazione a processi di riorganizzazione aziendale venga affidato a un dirigente, prima del termine dell'incarico attualmente rivestito, un incarico diverso con retribuzione inferiore, il dirigente conserva il trattamento economico in godimento fino alla scadenza naturale dell'incarico, secondo quanto previsto dall'1, co.18 del D.L 138/2011, come convertito in Legge n. 148/2011.

### GRADUAZIONE, VALORIZZAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI EX ART. 27, C. 1, LETT. b), c) e d).

#### Articolo 15 - Incarico di direzione di unità operativa semplice e di unità operativa semplice a valenza dipartimentale (art. 27, comma 1, lett. b) CCNL 08.06.2000)

Vengono previsti due livelli giuridici/economici di incarico di unità operativa semplice. La retribuzione di posizione prevista, in considerazione della capienza del fondo, è definita ex art. 5 e art. 6 CCNL 06.05.2010 – II biennio economico 2008/2009.

Gli incarichi di direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale o Semplice articolazione di Unità Operativa Complessa, vengono conferiti dal Direttore Generale in esito ad apposita procedura comparativa avviata mediante pubblicazione sul sito internet/intranet aziendale, per almeno 10 giorni, di apposito bando di avviso, nel quale sia specificato il relativo ambito di attività e la durata triennale dell'incarico.

Potrà partecipare all'avviso tutto il personale dipendente ivi compreso il personale in comando presso altre Aziende o Enti pubblici o che gode di aspettativa per i motivi previsti dalle norme e dai CCNL, ovvero il personale operante presso l'Amministrazione in posizione di comando da altri enti. Possono presentare domanda i dirigenti che siano in possesso di un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a 5 anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato senza soluzione di continuità e abbiano superato, con esito positivo, le verifiche effettuate dal Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 3.11.2005.

Scaduto il termine per la presentazione delle domande, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. Successivamente:

- il **Direttore di Dipartimento/Distretto** di riferimento, per la direzione della Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, coadiuvato da un altro Direttore di S.C. dell'area di riferimento,
- il **Direttore dell'Unità Operativa Complessa** di riferimento o, in caso di vacanza dell'incarico, il diretto superiore, per la direzione della Struttura Semplice o di Alta Professionalità, coadiuvato da un altro Dirigente:
  - effettua un'analisi comparativa dei curricula, tenuto conto dell'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende, con particolare riguardo alle competenze organizzative e gestionali;
  - il medesimo Direttore, con atto scritto e motivato, propone al Direttore Generale il dirigente al quale attribuire l'incarico.
  - l'incarico viene conferito con deliberazione del Direttore Generale.

Gli incarichi dirigenziali in staff alla Direzione Generale e alle Direzioni di area, sono conferiti con provvedimento motivato del Direttore Generale (su proposta del Direttore di area per gli incarichi di afferenza).

CISL FP

pag. 9

**Articolo 16 - Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 27 comma 1, lettera c) CCNL 08.06.2000)**

La graduazione degli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) è articolata su quattro livelli, con relativa diversificata graduazione.

La retribuzione di posizione prevista, in considerazione della capienza del fondo, è definita ex art. 5 e art. 6 CCNL 06.05.2010 – II biennio economico 2008/2009.

Tali incarichi sono conferiti ai dirigenti che abbiano compiuto i 5 anni di attività con valutazione positiva, dal direttore generale, su proposta (formulata con atto scritto e motivato) del direttore della unità operativa complessa di appartenenza del dirigente di concerto con il direttore di dipartimento/coordinatore, sentito il direttore amministrativo. La proposta deve essere formulata previa comparazione dei curricula e/o colloquio

**Articolo 17 - Incarico di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (art. 27 comma 1, lettera d) CCNL 08.06.2000)**

L'incarico di cui all'art. 27, comma 1, lettera d) va attribuito al dirigente con meno di 5 anni di attività che abbia superato il periodo di prova.

La retribuzione di posizione prevista, in considerazione della capienza del fondo, è definita ex art. 5 e art. 6 CCNL 06.05.2010 – II biennio economico 2008/2009.

Tali incarichi sono conferiti dal direttore generale su proposta del dirigente responsabile della unità operativa di appartenenza decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale.

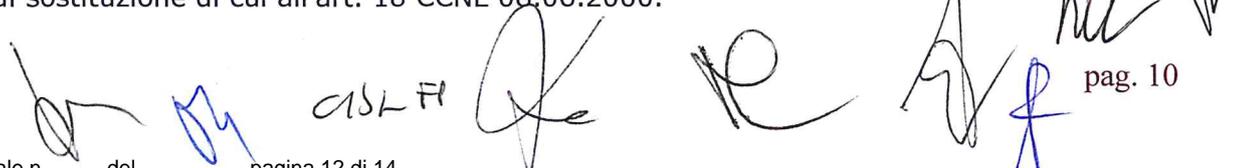
**RISORSE FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 8 CCNL 06.05.2010)**

**Articolo 18 - Fondo retribuzione di posizione (art. 8 ccnl 06.05.2010)**

Il fondo contrattuale di riferimento, di cui all'art. 8 del CCNL 06.05.2010 è finalizzato alla corresponsione delle seguenti voci retributive:

- retribuzione di posizione complessiva, suddivisa nelle seguenti tre componenti:
  - retribuzione di posizione minima contrattuale di cui agli artt. 3 e 4 CCNL 06.05.2010;
  - retribuzione di posizione differenza sui minimi finalizzata al raggiungimento del valore minimo contrattuale;
  - retribuzione di posizione variabile aziendale finalizzata al raggiungimento del valore complessivo della retribuzione di posizione derivante dalla graduazione delle funzioni di cui al presente regolamento;
- specifico trattamento economico di cui all'art. 56 del CCNL 05.12.1996;
- indennità incarico di struttura complessa di cui agli artt. 41 CCNL 08.06.2000 e 36 CCNL 03.11.2005;
- assegno ad personam di cui all'art. 39, c. 1, lett. b) CCNL 08.06.2000;

indennità di sostituzione di cui all'art. 18 CCNL 08.06.2000.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the text 'CISK FI' and a large 'W'.

## GRADUAZIONE INCARICHI - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

(art. 8 CCNL 06.05.2010)

### Articolo 19 – pesatura incarichi - retribuzione di posizione (art. 8 ccnl 06.05.2010)

#### Let. a)

Viene previsto un unico livello giuridico/economico di incarico di struttura complessa.

<u>livello e tipologia struttura</u>
1. unità operativa complessa

#### Let. b)

La graduazione delle unità operative semplici (art. 27, comma 1, lett. b) è articolata su due livelli: Gli elementi caratterizzanti, tradotti in indicatori, dei suddetti incarichi sono:

<u>indicatori</u>	<u>punteggio minimo</u>	<u>punteggio massimo</u>
rilevanza strategica aziendale	16	25
complessità organizzativa	15	25
autonomia operativa di tale attività	15	25

I punteggi individuati per la graduazione degli incarichi in parola sono i seguenti:

<u>livello e tipologia struttura</u>	<u>punteggi</u>
2. unità operativa semplice b1	da 61 a 75
3. unità operativa semplice b2	da 46 a 60

#### Let. c)

La graduazione degli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) è articolata su quattro livelli.

Gli elementi caratterizzanti, tradotti in indicatori, di tali incarichi sono:

<u>indicatori</u>	<u>punteggio minimo</u>	<u>punteggio massimo</u>
Livello di competenza in uno specifico ambito dell'area di appartenenza	5	20
Grado di autonomia operativa nella gestione dei processi	5	20

Valenza strategica per l'azienda in relazione all'utilizzo nell'ambito della u.o. di metodologie significativamente innovative, ovvero organizzativamente rilevanti

5

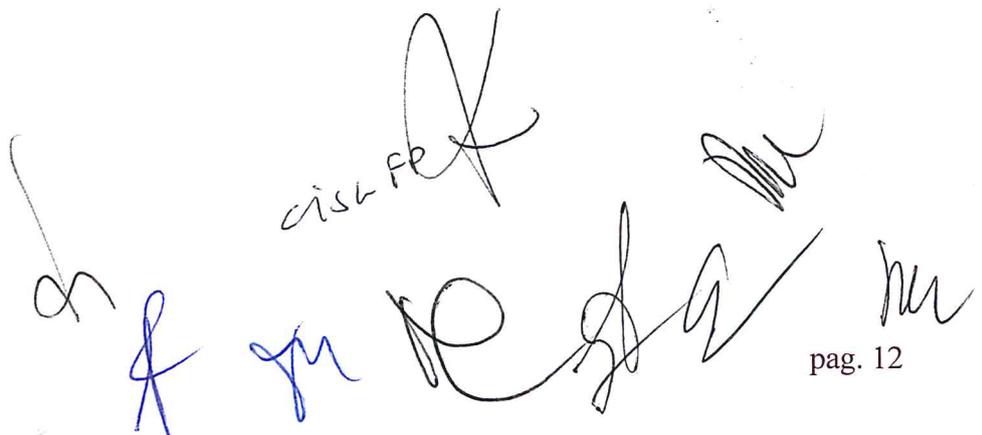
20

La graduazione degli incarichi di natura professionale è articolata secondo quattro livelli e punteggio relativo agli indicatori individuati determina la collocazione dell'incarico nei livelli come di seguito specificato:

<u>livello incarico</u>	<u>punteggi</u>
4. incarico c1	da 46 a 60
5. incarico c2	da 31 a 45
6. incarico c3	da 15 a 30

Sinteticamente la graduazione delle funzioni può essere rappresentata come segue:

<u>livello struttura</u>	<u>punteggi</u>	<u>retribuzione di posizione complessiva annua</u>
1. u.o. complessa	-----	€ 22.000,00
2. u.o. semplice b1	da 61 a 75	€ 20.000,00
3. u.o. semplice b2	da 46 a 60	€ 16.000,00
4. incarico di lett. c) - c1	da 46 a 60	€ 16.000,00
5. incarico di lett. c) - c2	da 31 a 45	€ 12.000,00
6. incarico di lett. c) - c3	da 15 a 30	€ 5.000,00


  
 pag. 12