



Regolamento per il:

CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE : **DIRIGENZA AREA SANITÀ**

Sommario :

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

CAPO I - Dirigenza area sanità

Art. 3 - Incarichi della Dirigenza area sanità

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Settore (UOC)

Art. 5 - Incarichi di Responsabilità di Ufficio (UOS)

Art. 6 - Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

Art. 7 - Incarichi professionali di base

CAPO II - Norme comuni agli Incarichi di tutte Le Dirigenze

Art. 8 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 9 - Valutazione di fine incarico

Art. 10 - Affidamento di incarico diverso

Art. 11 - Cessazione dal rapporto di lavoro

CAPO III - Graduatoria delle funzioni

Art. 12 - Premesse metodologiche

Art. 13 - Individuazione degli incarichi

Art. 14 - Incarichi di struttura Complessa

Art. 15 - Incarichi di struttura Semplice

Art. 16 - Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 17 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

Art. 18- Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 19 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 20 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 21 - Processo di graduazione delle funzioni

Art. 22 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 23 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 24 - Norme finali e transitorie

Art. 1 Finalità

Il presente regolamento definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa, di struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice, di natura professionale, sulla base di quanto previsto per la Dirigenza Area Sanità CCNL del 19.12.2019, Titolo III, Capo II, artt. 17-23.

Il personale interessato al conferimento degli incarichi di cui al presente regolamento è quello indicato all'art. 1 comma 1 del CCNL 19/12/2019.

Art. 2 Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali - del numero delle strutture stabilite dal Regolamento di organizzazione, ha luogo, con le modalità indicate nel presente regolamento, con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale.

CAPO I Dirigenza area sanità**Art. 3 Incarichi della Dirigenza area sanità**

1. Al personale dirigente dell'area sanità sono conferiti incarichi a contenuto professionale con una componente gestionale, ovvero esclusivamente di natura professionale.

2. Sono incarichi di natura gestionale:

- a) Direzione di Settore (UOC);
- b) Responsabile di Ufficio (UOS) interna a struttura complessa.

3. Sono incarichi di natura funzionale / professionale:

- a) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
- b) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
- c) Incarico professionale di alta specializzazione;
- d) Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- e) Incarico professionale di base, conferito ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

4. La durata non può essere inferiore a quanto stabilito rispettivamente da quanto disposto dall'art. 18 comma 4 e art. 20 comma 3 del CCNL 2016-2018 in funzione della tipologia di incarico. La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con le procedure di cui all'art. 60 del CCNL 2016-2018 e s.m.i. oppure per i motivi di cui all'art 15 ter del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.

5. L'incarico cessa altresì automaticamente, anche se non ne sia scaduta la durata, al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del D.lgs. 502/1992 e s.m.i.

Art. 4 Incarichi di Direzione di Settore (UOC)

1. L'incarico di Direzione di UOC per le quali è prevista l'attribuzione ad un dirigente del SSN, l'incarico di direzione viene conferito dal Direttore Generale, con le modalità previste dall'art. 15 d.lgs. 502/92 e s.m.i. come disciplinato dal DPR 484/1997 e s.m.i.
2. Ai sensi dell'art. 15 comma 7 ter del DLGs. n. 502/1992 l'incarico di direttore di UOC è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi, a decorrere dalla nomina dell'incarico.
3. Ai sensi del medesimo art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento dell'incarico di direzione di UOC non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del medesimo Decreto.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi dei commi 1 e 2 si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 8 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. in ordine all'acquisizione dell'attestato di formazione manageriale.
5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.
6. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 22 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.

Art. 5 Incarichi di Responsabilità di ufficio (UOS)

1. Gli incarichi di Responsabile di ufficio (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti medici e sanitari appartenenti al SSN, con le modalità previste all'art. 19 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.
2. Gli **incarichi di Responsabile di ufficio** interni a struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di U.O.C. di afferenza (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata).
3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Agenzia per almeno 10 giorni, specificando:
 - a) Tipo di incarico da affidare;
 - b) Requisiti richiesti;
 - c) Durata dell'incarico;
 - d) Termine di presentazione delle istanze;
 - e) 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 Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
 - f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore proponente (di cui al comma 2) tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, in relazione:
- alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza;
 - all'esperienza già acquisita in termini di esiti e/o volumi di attività in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti;
 - alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, alla produzione scientifica;
 - alle attività ulteriori rispetto alle funzioni istituzionali, quali le attività di docenza e tutoraggio;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 57, comma 4 e dell'art. 58 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile;

La formulazione della proposta, da parte del Direttore della struttura di riferimento, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contenga analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) sopra elencati. Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme e motivato che viene inviato al Direttore proponente per formulare nuova proposta.

Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di responsabile di Ufficio, di norma, tutti i dirigenti in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 6

Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

1. Gli **Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale** e gli **incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa** costituiscono articolazioni funzionali che assicurano prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. L'incarico di **altissima professionalità a valenza dipartimentale** è un incarico che può essere collocato funzionalmente sia all'interno di una struttura complessa che all'interno del dipartimento e rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL del 19.12.2019. L'incarico di **altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa** è un incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione

per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL del 19.12.2019.

Gli **incarichi professionali di alta specializzazione** sono articolazioni funzionali che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice – assicurano prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresentano il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti del SSN, con le modalità previste all'art. 19 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.

Gli **incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche e sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.

2. Gli **incarichi di Altissima professionalità a valenza dipartimentale** sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore della struttura complessa di afferenza dell'incarico. Gli **incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa**, gli **incarichi professionali di alta specializzazione** e gli **incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo** sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata).

3.1 suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Agenzia per almeno 10 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) 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 Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore proponente (di cui al comma 2) tiene conto dei seguenti criteri:

- f) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- g) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- h) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, in relazione:
 - alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza;

- all'esperienza già acquisita in termini di esiti e/o volumi di attività in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti;
 - alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, alla produzione scientifica;
 - alle attività ulteriori rispetto alle funzioni istituzionali, quali le attività di docenza e tutoraggio;
- i) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 57, comma 4 e dell'art. 58 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019;
- j) del criterio della rotazione ove applicabile;

La formulazione della proposta, da parte del Direttore del settore / Ufficio d'intesa con il direttore di UOC, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contenga analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) appena elencati. Il Direttore Generale, relativamente agli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, sentito il parere del Direttore tecnico, valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme. Il parere motivato difforme è motivato per iscritto al Direttore proponente il quale viene invitato a ripetere la proposta.

4. Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di altissima professionalità, di norma, tutti i dirigenti in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 7 Incarichi professionali di base

1. Gli incarichi professionali di base sono attribuiti a dirigenti medici e sanitari con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.
2. Gli IP di base sono conferiti a tutti i dirigenti all'atto della prima assunzione, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del diretto responsabile e con funzione di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. come disciplinati altresì dagli art. 58, comma 4 e art. 59 comma 2, lett. a) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.
3. Gli incarichi professionali ai neo-assunti sono conferiti dal Direttore Generale su proposta Direttore del settore / Ufficio d'intesa con il direttore di UOC, decorso il periodo di prova ed hanno durata sino al compimento del primo quinquennio di attività nel SSN.

CAPO II Norme comuni

Art. 8 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 l'Agenzia provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale, può attivarsi.
2. 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 stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
3. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Agenzia non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 9 Valutazione di fine incarico

1. Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all'art. 57 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019. Per le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione si rinvia alla vigente specifica regolamentazione di Agenzia.
2. Le valutazioni sono effettuate entro la scadenza dell'incarico, al fine dei conseguenti adempimenti agenziali ed allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera a) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.
3. Per le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività svolte e dei risultati raggiunti si richiama interamente quanto previsto negli artt. da 58 a 62 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.

Art. 10 Affidamento di incarico diverso

2. Ai sensi dell'art. 19, comma 5 ter del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 qualora l'Agenzia, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia). Ai sensi del comma 6 del medesimo art. 19 del CCNL 19.12.2019 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) -Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti, senza attivare la procedura di cui al comma 7.

Art. 11 Cessazione dal rapporto di lavoro

3. L'affidamento degli incarichi non modifica le modalità di cessazione dal rapporto di lavoro per compimento del limite massimo d'età. In tali casi la durata dell'incarico è correlata al raggiungimento del predetto limite e comunque il raggiungimento del limite di che trattasi supera e prevale su qualunque altra scadenza fosse stata fissata nel contratto individuale di affidamento incarico.

CAPO III **Graduazione delle funzioni**

Art. 12 **Premesse metodologiche**

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza dell'area sanità dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 2016-2018.
2. Attraverso il presente regolamento l'Agenzia attribuisce a ciascuna posizione presente all'interno dell'organizzazione agenziale un punteggio che si configura come peso relativo di ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.
3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Agenzia in considerazione sia degli incarichi esistenti e del punteggio attribuito in funzione del presente regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascuna area contrattuale considerata. In caso di diminuzione del fondo agenziale, verrà operata la proporzionale riduzione della quota variabile attribuita a ciascun incarico, ferma restando la salvaguardia dei valori minimi contrattualmente previsti.

Art. 13 **Individuazione degli incarichi**

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati Regolamento di organizzazione è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Agenzia.
2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali, invece, si distinguono in incarichi di elevata professionalità, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento ed attribuibili a dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 18 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza dell'area sanità, secondo il seguente schema:
 - Settore, di cui all'art. 14 del presente regolamento;
 - Uffici, di cui all'art. 15 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 16 del presente regolamento;
 - incarichi di base, di cui all'art. 17 del presente regolamento.

Art. 14 **Incarichi di Settore**

1. Per incarichi di direzione di settore si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. La struttura è dotata di autonomia tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico livello di complessità:
 - **Incarico "Settore" – Direttori di Unità Operative Complesse (UOC)**
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "UOC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 15 Incarichi di Ufficio

1. Per incarichi di responsabilità di ufficio, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 18 comma 1 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza sanitaria e medica e delle professioni sanitarie.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:
 - **Incarico "Ufficio" – Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse:** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Agenzia.
4. Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Agenzia a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 16 Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. Per Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo, si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni a livello dipartimentale o 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'Agenzia.
2. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita degli istituti. Sono attribuibili i seguenti incarichi:
 - Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale tipologia vengono previsti due tipologie di incarico denominate *Professional e Professional elevato*;
 - Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate due tipologie incarichi denominati: *Esperto e Referente attività*.

- Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale tipologia viene previsto l'incarico denominato *Alta Professionalità* distinto per afferenza interna alla struttura complessa o Agenzia.
3. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica che viene stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale.
4. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata. Nell'ambito della tipologia degli incarichi professionali di alta specializzazione, come elencati al punto 2 del presente articolo, in funzione della tipologia di coordinamento professionale previsto, al punteggio dell'incarico di referente di attività assistenziale, come rilevabile nella tabella di seguito riportata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Alta Professionalità - Dipartimentale	L'incarico di Alta professionalità si configura come attribuzione di responsabilità di attività operativo – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari attività e/o tecnologie. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali ed altissimo rilievo strategico dell'incarico.	50
	Alta Professionalità – interna UOC		40
Incarico professionale di alta specializzazione	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il presidio di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale-	30
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	25
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale elevato	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	20
	Professionale	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	15
Incarico di base	Incarico professionale di base	Incarico attribuibile ai dirigenti con meno di 5 anni di servizio in corso di acquisizione di specifiche competenze professionali. A tale personale dovrà essere assegnato un incarico con specifici ambiti di autonomia all'interno dell'attività della struttura di assegnazione.	5

Art. 17 Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità; 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 di incarico viene individuato un unico livello di professionalità, a cui vengono attribuiti punti cinque:

- **Incarico "IP"- Incarichi a professionalità di base: Incarichi "professionali" di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio.**

Art. 18 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Agenzia un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio di partenza, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.
2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio di partenza più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 19 Individuazione del punteggio di partenza

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l’Agenzia attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di incarico associato ad un “punteggio di partenza”, secondo quanto previsto nella tabella seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
SETTORI - STRUTTURE COMPLESSE	UOC	40
UFFICI - STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	25

Art. 20 Attribuzione punteggi aggiuntivi

1. 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 oltre ai punti di partenza agli incarichi vengono assegnati dei “punteggi aggiuntivi”.
2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall’art. 91 del C.C.N.L. del 19/12/2019.
3. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.
4. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione Agenziale provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell’Agenzia.

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

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di base previsto dall’art. 19 del presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO minimo	PUNTEGGIO MASSIMO
Settore	UOC	40	90
Ufficio	UOSD	25	75

Art. 21 **Processo di graduazione delle funzioni**

- In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, La Direzione dell’Agenzia provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d’incarico di cui all’art. 13 del presente regolamento.
- Successivamente ad ogni struttura dell’Agenzia sarà assegnato dalla Direzione dell’Agenzia, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.

La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura dell’Agenzia.

Art. 22 **Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
 - della retribuzione di posizione fissa e variabile prevista per ciascuna tipologia di incarico;
 - dell’assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
 - dell’indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
 - dell’indennità per incarico di direzione di struttura complessa
 - della retribuzione di posizione variabile aziendale, in base alla graduazione delle funzioni.
2. Poiché lo stesso “fondo di posizione” va integralmente utilizzato, l’Agenzia, definito l’ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale 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 (per i dirigenti medici e sanitari);
 - ⇒ l’indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
 - ⇒ l’indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ 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.
3. L’affidamento dell’incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso. Il contratto individuale d’incarico deve contenere i valori economici correlati all’incarico attribuito.

Art. 23 **Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali**

1. Definita la fase di applicazione a tutto il personale dirigenziale di cui al presente regolamento dell’affidamento degli incarichi dirigenziali attraverso la metodologia illustrata l’Agenzia provvederà alla gestione degli incarichi, a seguito delle mutate situazioni individuali collegate all’inquadramento giuridico del personale, secondo quanto riportato nel presente articolo.
2. Al personale valutato positivamente al termine del primo quinquennio di servizio verrà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale di accesso ricompreso tra quelli elencati all’art. 16 ricondotti nell’ambito degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivi di verifica e controllo, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che ad ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico. Tale attribuzione non preclude al dirigente la partecipazione ad eventuali avvisi di conferimento di incarichi di pari e/o livello superiore privi di titolare.
3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l’Agenzia da altra azienda che si trova nelle condizioni di cui al comma 2 (esperienza professionale maggiore di cinque anni di servizio).

4. Al personale assunto, per concorso o mobilità, che risulta avere una esperienza professionale inferiore a cinque anni sarà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale di base ricompreso tra quelli elencati all'art. 17, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno.

5. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, UOSD o UOS) di cui agli artt. 14 e 15 e gli incarichi di altissima professionalità e alta specializzazione di cui all'art. 17 del presente regolamento l'Agenzia provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito concorso/avviso interno secondo la disciplina del presente regolamento ed in base alle disposizioni normative in materia vigenti.

Art. 25 **Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi conferiti, graduati e retribuiti con criteri differenti o difforni da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area sanità vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.
3. Tenuto conto che è in fase di adozione il CCNL relativo al triennio 2019-2021 le parti si impegnano, laddove vi siano norme in contrasto con il presente regolamento a rivedere il testo.