DELIBERA

Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Organizzazione
50AA

STRUTTURA PROPONENTE COD.

N° 2023/00144 DEL 9/11/2023

Codice Unico di Progetto:

OGGETTO

Presa atto del Verbale della Delegazione Trattante della Dirigenza Area Sanità e Area Funzioni Locali – Sezione PTA del 26.10.2023.

UFFICIO RAGIONERIA

PREIMPEGNI

Num. Preimpegno	Bilancio	Missione.Programma	Capitolo	Importo Euro

IMPEGNI

Num. Impegno	Bilancio	Missione. Programma	Capitolo	Importo Euro	Atto	Num. Prenotazione	Anno	Num. Impegno Perente

Note

Visto di regolarità contabile

IL COLLABORATORE DATA

IL DIRIGENTE **Donato Ramunno** DATA **09/11/2023**

Allegati N. 7

Atto soggetto a pubblicazione ☒ Integrale ○ Per oggetto ○ Per oggetto + Dispositivo

IL DIRETTORE GENERALE

Visti:

- la Legge della Regione Basilicata n. 01 del 20/01/2020, avente ad oggetto "*Riordino della disciplina dell'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)*", modificata ed integrata dalla Legge Regionale n. 12/2020;

-la deliberazione n. 12 del 02.02.2023 concernente: "*DGR n. 39 del 26.01.2023 - presa d' atto approvazione Regolamento di organizzazione, strutturazione amministrativa e tecnica dell' ARPAB e adempimenti conseguenti";*

-il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 122 del 11.07.2022 concernente: *"Art. 21 Legge Regionale n.1/2020 e smi. Nomina del Direttore Generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)";*

-il contratto individuale di incarico di Direttore Generale dell'ARPAB sottoscritto in data 14/7/2022 tra il Presidente della Giunta Regionale dott. Bardi e il dott. Donato Ramunno;

-la deliberazione del 03.08.2022, n. 81 concernente: *"Individuazione Direttore Tecnico Scientifico";*

Visti:

- l'art. 4, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e *ss.mm.ii,* secondo il quale "*ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati";*

- l'art. 21, co. 2°, della L.R. n. 01/2020 *ss.mm.ii.,* secondo il quale *il Direttore Generale provvede tra gli altri alla direzione, gestione, indirizzo e coordinamento della struttura amministrativa dell'ARPAB nonché alla definizione della dotazione organica e all'adozione dei provvedimenti in materia di personale;*

Vista la DDG n. 76 del 25.07.2022, integrata con la DDG n. 77/2022 con cui è stata costituita la Delegazione Trattante di parte datoriale abilitata dalla contrattazione

integrativa della Dirigenza Sanitaria e delle Funzioni Locali – Sezione PTA - e del Comparto dell'ARPAB;

Considerato che, con la nota PrtG 16247/2023 – I – 20.10.2023, il Presidente della Delegazione trattante ha convocato le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità e della Dirigenza Area Funzioni Locali –Sezione PTA per il giorno 26.10.2023 per la trattazione:

1) *Costituzione Fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Funzioni Locali – Sezione PTA e area Dirigenza Sanitaria: compensazione fondi tra le due aree contrattuali in attuazione del Parere MEF-RGS – Prt. 216153 del 26.07.2021;*
2) *Criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;*
3) *Regolamento per il conferimento, revoca degli incarichi dirigenziale Dirigenza Area PTA;*
4) *Regolamento per il conferimento, revoca degli incarichi dirigenziale Dirigenza Area Sanità;*
5) *Aggiornamento del PIAO 2023-2025 limitatamente alla Sezione Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025;*

Ritenuto di dover provvedere alla presa d'atto del verbale sottoscritto il 26.10.2023, unitamente ai relativi allegati, ritrascritto digitalmente, ai fini della massima trasparenza di quanto ivi riportato;

Dato atto che la seduta è stata registrata sulla piattaforma CISCO-WEBEX;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Tecnico Scientifico f.f.

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che si intendono qui integralmente recepite:

a) di prendere atto del verbale della Delegazione Trattante della Dirigenza dell'Area Sanità e dell'Area Funzioni Locali – Sezione PTA del 26.10.2023, unitamente ai relativi allegati, ritrascritto digitalmente che accluso al presente atto costituisce parte integrante e sostanziale;

b) di notificare il presente atto:

- alle OO.SS. e alle RSA della Dirigenza;
- all'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione Risorse Umane;
- al Responsabile Trasparenza Integrità dell'Agenzia per quanto di competenza;

c) di dichiarare che il presente provvedimento non è soggetto al controllo ed è reso immediatamente eseguibile per lo svolgimento degli adempimenti e dei compiti istituzionali dell'Agenzia.

L'ISTRUTTORE **Antonio Matturro**

IL DIRIGENTE **Beatrice Rossi**

Il presente atto è firmato con firma digitale certificata. Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo del presente sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

DELIBERA

OGGETTO

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE Donato Ramunno 07/11/2023

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO Achille Palma 07/11/2023

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE GENERALE Donato Ramunno 08/11/2023

Elenco Firme del provvedimento n. 2023/00144 del 09/11/2023

Numero Certificato: 25739BAF6B30AC22

Rilasciato a: dnQualifier=WSREF-89934085821243, CN=Antonio Matturro, SERIALNUMBER=TINIT-MTTNTN84P26Z112J, G=Antonio, SN=Matturro, C=IT

Valido da: 07/04/2020 11:32:10

fino a: 07/04/2026 11:32:10

documento firmato il : 03/11/2023

Numero Certificato: 25739BAF6B30AC22

Rilasciato a: dnQualifier=WSREF-89934085821243, CN=Antonio Matturro, SERIALNUMBER=TINIT-MTTNTN84P26Z112J, G=Antonio, SN=Matturro, C=IT

Valido da: 07/04/2020 11:32:10

fino a: 07/04/2026 11:32:10

documento firmato il : 06/11/2023

Numero Certificato: 0ED4E4

Rilasciato a: dnQualifier=SIG0000003021071, SN=ROSSI, G=BEATRICE, SERIALNUMBER=TINIT-RSSBRC66E56G942F, CN=ROSSI BEATRICE, C=IT

Valido da: 02/12/2021 10:31:24

fino a: 02/12/2024 01:00:00

documento firmato il : 07/11/2023

Numero Certificato: 2848F4E8610E211A

Rilasciato a: dnQualifier=WSREF-61203453192657, CN=DONATO RAMUNNO, SERIALNUMBER=TINIT-RMNDNT71L04F104X, G=DONATO, SN=RAMUNNO, C=IT

Valido da: 29/01/2020 11:29:32

fino a: 29/01/2026 11:29:32

documento firmato il : 07/11/2023

Numero Certificato: 19C515

Rilasciato a: dnQualifier=SIG0000004935648, SN=PALMA, G=ACHILLE, SERIALNUMBER=TINIT-PLMCLL59P29H687O, CN=PALMA ACHILLE, C=IT

Valido da: 19/08/2022 11:47:30

fino a: 19/08/2025 02:00:00

documento firmato il : 07/11/2023

Numero Certificato: 2848F4E8610E211A

Rilasciato a: dnQualifier=WSREF-61203453192657, CN=DONATO RAMUNNO, SERIALNUMBER=TINIT-RMNDNT71L04F104X, G=DONATO, SN=RAMUNNO, C=IT

Valido da: 29/01/2020 11:29:32

fino a: 29/01/2026 11:29:32

documento firmato il : 08/11/2023

Numero Certificato: 2848F4E8610E211A

Rilasciato a: dnQualifier=WSREF-61203453192657, CN=DONATO RAMUNNO, SERIALNUMBER=TINIT-RMNDNT71L04F104X, G=DONATO, SN=RAMUNNO, C=IT

Valido da: 29/01/2020 11:29:32

fino a: 29/01/2026 11:29:32

documento firmato il : 09/11/2023

A.R.P.A.B.

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata

FONDO aziendale area PTA anno 2023

COSTITUZIONE PROVVISORIA DEI FONDI ANNO 2023

Nuovi Fondi CCNL Dirigenza PTA 17.12.2020	Fondo retribuzione di posizione					Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori					FONDO COMPLESSIVO
	PARTE STABILE				PARTE VARIABILE	PARTE STABILE	PARTE VARIABILE			PARTE MINIMA GARANTITA	
Istituti contrattuali	Retribuzione Contrattuale	Ret. Pos. Var. Azienda	Indennità di Struttura Complessa	Assegni ad personam	Risorse disponibili	Indennità di Polizia Giudiziaria	Pronta disponibilità	Welfare intergativo	Indennità di sostituzione	Retribuzione di risultato (omnia per chiamata pronta disponibilità)	TOTALE
TOTALE FONDO PROVVISORIO 2022					128.011,19 €					32.927,39 €	160.938,58 €
Ripartizione 2022 da contrattare con le OOSS	28.186,13 €	9.073,48 €	20.436,00 €	- €	70.315,58 €	- €		9.878,22 €		23.049,17 €	
Limite di Spesa ex art. 33 D.L. n. 34/2019 conv. in Legge n. 56/2019: valore medio pro-capite, riferito al personale dirigenziale in servizio al 31/12/2018 all'anno 2018 pari a nn. 5 unità Dirigenti ruolo PTA											32.187,72 €
adeguamento del fondo in diminuzione/aumento Dirigenti del ruolo PTA alla data del 01.01.2023 nessuna cessazione e/o assunzione											- €
Rideterminazione fondo in diminuzione ex art. 33 DL 34/2019 conv. in Legge 56/2019											160.938,58 €
ex art. 1 del DPCM del 03.09.2020: la diminuzione del numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 non deve determinare alcun taglio del fondo per l'anno 2021 nei limiti del fondo determinato per l'anno 2017 ex art. 23 del D.Lgs 75/2017 - Parere RGS N. 179877/2020 e Corte dei Conti Campania n. 23/2021											154.256,58 €
aumenti contrattuali ex art. 90 co. 3 lett. a); ex art. 91 co. 3 lett. a) e ex art. 91, co. 3, lett. a) secondo periodo CCNL Dirigenza Funzioni Locali - sezione PTA - 2016-2018											6.682,00 €
FONDO COMPLESSIVO DIRIGENZA PTA -PROVVISORIO ANNO 2022											160.938,58 €

Per effeto di quanto previsto dalla Circolare MEF RGS Prto n. 216153 del 26.07.2021 - U si procede al trasferimento delle risorse dal fondo sanità al fondo PTA tenuto conto del personale dirigenziale sanitario sostituito con PTA con decorrenza dal 2015, atteso che dal predetto anno i fondi della dirigenza non vanno diminuiti ex DL 78/2010 conv in Legge n. 122/2010. Protocollo operativo sottoscritto dalla Delegazione trattante del _____

NN	Dirigenti Medico-Sanitari	Indennità Medica	Retr. Posizione	Retr Min Contrattuale	Pronta disponibilità	Retribuzione di risultato	Indennità Polizia Giudiziaria	Lavoro straordinario	TOTALE ACCESSORIO	ufficio ricoperto nel 2015	Nuovi Dirigenti al 01.01.2023	Area di appartenenza	Risorse da spostare RGS
1	Cuccarese Mario		12.498,72 €	6.203,47 €	5.296,96 €	5.610,66 €		302,70 €	29.912,51 €	ARIA	Divietri	PTA	29.912,51 €
2	Fortunato Carmela		12.498,72 €	6.203,47 €	5.308,04 €	5.610,66 €	723,00 €	105,28 €	30.449,17 €	Amanito e Rad	Biscione	Sanitaria	no
3	Masotti Roocco	8.392,41 €	14.037,27 €	6.907,03 €	4.264,16 €	6.283,29 €		186,27 €	40.070,43 €	Microbiologico	PTFP 2023-2(	Sanitaria	no
4	Bove Bruno		12.498,72 €	6.203,47 €	4.570,28 €	5.610,66 €		1.120,51 €	30.003,64 €	Laboratorio Cl	Pilat	Sanitaria	no
5	Zambrino Angelo		12.498,72 €	6.203,47 €	3.873,57 €	5.610,66 €		302,70 €	28.489,12 €	IEA	Auletta	PTA	28.489,12 €
6	Camardese Adele		16.979,00 €	1.349,14 €	3.978,70 €	5.498,44 €		303,12 €	28.108,40 €	Acque	Martino	PTA	28.108,40 €
7	Pilat Katarzyna			303,03 €	3.696,76 €	90,91 €		403,77 €	4.494,47 €	Suoli e Rifiuti	Santarsia	PTA	4.494,47 €
	TOTALE	8.392,41 €	81.011,15 €	33.373,08 €	30.988,47 €	34.315,28 €	723,00 €	2.724,35 €					91.004,50 €

NUOVO FONDO PROVVISORIO - ANNO 2023

Nuovi Fondi CCNL Dirigenza PTA 17.12.2020	Fondo retribuzione di posizione					Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori					FONDO COMPLESSIVO
	PARTE STABILE				PARTE VARIABILE	PARTE STABILE	PARTE VARIABILE			PARTE MINIMA GARANTITA	
Istituti contrattuali	Retribuzione Contrattuale	Ret. Pos. Var. Azienda	Indennità di Struttura Complessa	Assegni ad personam	Risorse disponibili	Indennità di Polizia Giudiziaria	Pronta disponibilità	Welfare intergativo	Indennità di sostituzione	Retribuzione di risultato (omnia per chiamata pronta disponibilità)	TOTALE
TOTALE FONDO PROVVISORIO 2023					184.046,74 €					67.896,33 €	251.943,08 €
Ripartizione 2023 da contrattare con le OOSS	39.186,13 €	9.073,48 €	20.436,00 €	- €	115.351,13 €	- €		20.368,90 €		47.527,43 €	

Differenza Fondo PTA anno 2022	160.938,58 €
Differenza Fondo PTA anno 2023	251.943,08 €
TOTALE	91.004,50 €

Art. 91 , co. 11, CCNL

Alla retribuzione di risultato è destinato un importonon inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili

Fondo Retribuzione di risultato	67.896,33 €
70%	47.527,43 €

A.R.P.A.B.

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata

NUOVO FONDO aziendale Medica - Sanitaria - CCNL AREA SANITA' 19.12.2019

COSTITUZIONE PROVVISORIA ANNO 2023

	Fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL Area Sanità					Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ex art. 96 CCNL Area Sanità				Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 95 CCNL Area Sanità			FONDO COMPLESSIVO
Istituti contrattuali	Retribuzione Contrattuale	Ret. Pos. Variabile Azienda	Indennità di Struttura Complessa	Indennità Specifica Medica	Risorse disponibili	Straordinario AC	Pronta disponibilità	Remunerazione attività didattica	Indennità P.G.	Indennità di sostituzione	Welfare Intergativo	Retribuzione di risultato	**Tutti gli Istituti**
TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2023	**217.046,27**					**25.328,35**				**30.898,76**			**€ 273.273,37**
Ripartizione anno 2023 con le OOSS	**44.000,00**	**32.677,45**	**30.654,00**	**8.476,39**	**101.238,43**	**24.368,35**			**960,00**	**11.729,40**		**19.169,36**	

Limite di Spesa ex art. 33 D.L. n. 34/2019 conv. in Legge n. 56/2019: valore medio pro-capite, riferito al personale dirigenziale in servizio al 31/12/2018 all'anno 2018 pari a nn. 7 unità Dirigenti ruolo Medico-Sanitario	€ 39.039,05
adeguamento del fondo in diminuzione per cessazione di nn. 4 unità Dirigenti del ruolo Sanitario alla data del 01.01.2023	€ 22.308,03
Rideterminazione del Fondo in diminuzione ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 conv. in Legge n. 56/2019	€ 250.965,34
ex art. 1 del DPCM del 03.09.2020: la diminuzione del numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 non deve determinare alcun taglio del fondo per l'anno 2021 nei limiti del fondo determinato per l'anno 2017 ex art. 23 , co. 2, del D.Lgs 75/2017, esclusi gli aumenti contrattuali CCNL 2016-2018 - Parere RGS N. 179877/2020 e Corte dei Conti Campania n. 23/2021	**€ 273.273,37**
FONDO COMPLESSIVO DIRIGENZA MEDICA - SANITARIA - PROVVISORIO ANNO 2023	**€ 273.273,37**

Per effeto di quanto previsto dalla Circolare MEF RGS Prto n. 216153 del 26.07.2021 - U si procede al trasferimento delle risorse dal fondo sanità al fondo PTA tenuto conto del personale dirigenziale sanitario sostituito con PTA con decorrenza dal 2015, atteso che dal predetto anno i fondi della dirigenza non vanno diminuiti ex DL 78/2010 conv in Legge n. 122/2010. Protocollo operativo sottoscritto dalla Delegazione trattante del _____

NN	Dirigenti Medico-Sanitari	Indennità Medica	Retr. Posizione	Retr Min Contrattuale	Pronta disponibilità	Retribuzione di risultato	Indennità Polizia Giudiziaria	Lavoro straordinario	TOTALE ACCESSORIO	ufficio ricoperto nel 2015	Nuovi Dirigenti al 01.01.2023	Area di appartenenza	Risorse da spostare RGS
1	Cuccarese Mario		12.498,72 €	6.203,47 €	5.296,96 €	5.610,66 €		302,70 €	29.912,51 €	ARIA	Divietri	PTA	29.912,51 €
2	Fortunato Carmela		12.498,72 €	6.203,47 €	5.308,04 €	5.610,66 €	723,00 €	105,28 €	30.449,17 €	Amanito e Radioattività	Biscione	Sanitaria	no
3	Masotti Roocco	8.392,41 €	14.037,27 €	6.907,03 €	4.264,16 €	6.283,29 €		186,27 €	40.070,43 €	Micrioboligico	PTFP 2023	Sanitaria	no
4	Bove Bruno		12.498,72 €	6.203,47 €	4.570,28 €	5.610,66 €		1.120,51 €	30.003,64 €	Laboratorio Chimico	Pilat	Sanitaria	no
5	Zambrino Angelo		12.498,72 €	6.203,47 €	3.873,57 €	5.610,66 €		302,70 €	28.489,12 €	IEA	Auletta	PTA	28.489,12 €
6	Camardese Adele		16.979,00 €	1.349,14 €	3.978,70 €	5.498,44 €		303,12 €	28.108,40 €	Acque	Martino	PTA	28.108,40 €
7	Pilat Katarzyna			303,03 €	3.696,76 €	90,91 €		403,77 €	4.494,47 €	Suoli e Rifiuti	Santarsia	PTA	4.494,47 €
	TOTALE	**8.392,41 €**	**81.011,15 €**	**33.373,08 €**	**30.988,47 €**	**34.315,28 €**	**723,00 €**	**2.724,35 €**					**91.004,50 €**

NUOVO FONDO PROVVISORIO - ANNO 2023

	Fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 CCNL Area Sanità					Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ex art. 96 CCNL Area Sanità				Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 95 CCNL Area Sanità			FONDO COMPLESSIVO
Istituti contrattuali	Retribuzione Contrattuale	Ret. Pos. Variabile Azienda	Indennità di Struttura Complessa	Indennità Specifica Sanitaria	Risorse disponibili	Straordinario AC	Pronta disponibilità	Remunerazione attività didattica	Indennità P.G.	Indennità di sostituzione	Welfare Intergativo	Retribuzione di risultato	**Tutti gli Istituti**
TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2023	**161.010,72**					**7.170,07**				**14.088,09**			**€ 182.268,87**
Ripartizione anno 2023 con le OOSS	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**25.429,17**	**135.581,55**	**6.210,07**			**960,00**	**7.052,56**		**7.035,53**	

Differenza Fondo Sanità anno 2022	273.273,37 €
Differenza Fondo Sanità anno 2023	182.268,87 €
TOTALE	**- 91.004,50 €**

ARPA Basilicata

Protocollo applicativo per

La gestione operativa dei fondi contrattuali

Area Dirigenza

Premessa

La corretta determinazione dei fondi contrattuali costituisce per ogni Ente un importante processo sia al fine di rispettare le disposizioni e i vincoli previsti dalle disposizioni normative in materia che per poter gestire e sviluppare gli istituti contrattuali ad essi afferenti.

Le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane passano da una puntuale definizione dei sistemi aziendali connessi alla performance ed alla graduazione delle funzioni ma devono essere corroborati delle giuste risorse per far si che tali processi possano avere la giusta valorizzazione economica.

La natura giuridica delle Agenzie Regionali per la Prevenzione Ambientale prevede che non vi sia una netta distinzione tra le aree contrattuali della dirigenza tra l'area sanità e l'area Professionale, tecnica ed amministrativa in quanto le funzioni gestionali possono essere svolte da personale appartenente ad entrambe.

Stante le disposizioni contrattuali che prevedono la costituzione distinta dei fondi di che trattasi tra le due aree è indispensabile individuare le modalità operative da attuare a livello agenziale. In tale contesto si è espressa la Ragioneria Generale dello Stato che, con nota protocollo n. 216153 del 26/07/2021, impartisce dei principi metodologici da seguire.

Su tale quadro di riferimento di seguito vengono riportati i principi metodologiche de verranno seguiti per la determinazione annuale dei fondi.

Situazione di partenza

Al fine di poter definire i fondi per l'anno 2023 e seguenti è necessario analizzare lo stato di sviluppo dei fondi contrattuali anche alla luce delle variazioni organizzative e di dotazione organica che si sono susseguiti nel corso degli anni.

Nella tabella sotto riportata sono indicati i dirigenti e gli incarichi esistenti ed attivati dal 2012 al 2022 con le relative variazioni.

AREA	INCARICO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SANITARIA	UOC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	UOS	8	8	8	7	6	5	5	4	4	3	1
	IP	3	3	3	2	2	2	2	1	0	0	0
PTA	UOC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	UOS	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
	IP	2	2	2	1	3	4	4	4	4	3	3
	TOTALE	13	13	13	11	12	12	12	10	9	7	5

Dall'analisi dei dati sopra riportati si può rilevare che nel periodo 2012-2014 non ci sono state variazioni di dotazione organica: tale dato è importante in quanto in applicazione del DL n. 78/2010 recepito con legge n. 122/2010 cd Decreto Tremonti, i fondi non hanno subito variazioni.

Stante tale quadro all'interno del fondo relativo all'area sanità sono state finanziate le risorse utili per nr. 8 strutture semplici e n. 3 incarichi professionali mentre nel fondo della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale risorse per il finanziamento di 2 incarichi professionali.

Tale base di partenza costituisce, secondo quanto indicato dalla RGS nella nota sopra richiamata, il punto di riferimento per la gestione dei fondi contrattuali: nell'ambito dell'attivazione e conseguente attribuzione degli incarichi tali risorse dovranno essere utilizzate per la conseguente costituzione dei fondi tra le aree contrattuali.

Oltre al dato numerico delle strutture al fine di quantificare i fondi di pertinenza è necessario determinare il valore medio di riferimento per il finanziamento di ciascun incarico di struttura semplice. Tale valore, come per lo sviluppo degli incarichi, è determinato sulla base degli incarichi attribuiti ed esistenti nel 2012. Il valore medio di retribuzione di posizione complessiva (posizione minima e posizione variabile) è pari ad € 18.328,70.

Modalità operativa

Sulla base delle informazioni su indicate, l'Agenzia potrà procedere alla determinazione dei fondi contrattuali, in ossequio alle disposizioni impartite dalla RGS di cui sopra, sulla base della effettiva attivazione ed attribuzione di incarichi tra le aree al fine di non duplicare le risorse all'interno dei fondi contrattuali.

Tale risultato viene ottenuto andando a verificare, ad inizio dell'annualità, delle strutture afferenti a ciascuna area contrattuale sulla base di chi è stato individuato come responsabile di struttura ed a determinare, conseguentemente i fondi di ciascuna area contrattuale.

Tenuto conto che i fondi iniziali finanziano nr. 8 strutture semplici tale valore rappresenta il limite di strutture finanziate coi fondi contrattuali; qualora le strutture attivate risultino superiori l'Agenzia provvederà ad implementare i fondi contrattuali in misura congrua rispetto alle strutture di nuova istituzione.

In sostanza a seguito di disattivazione e contestuale attivazione di una struttura semplice tra area Sanitaria e PTA e viceversa la quota media del fondo come sopra determinata viene trasferita nel fondo dell'area di riferimento.

Per l'anno in cui si verifica l'attivazione lo spostamento viene operato in misura pro rata.

Qualora, nel corso di ciascun anno, si verifichi un aumento del personale presente rispetto a quello preso a base per la costituzione del fondo, l'Agenzia provvederà ad integrare lo stesso sulla base del valore medio pro capite. Anche in tale caso l'incremento sarà effettuato in misura pro rata rispetto ai mesi lavorati.

Quote destinate al finanziamento delle particolari condizioni di lavoro e retribuzione di risultato

Il processo di determinazione delle quote annuali relative alle aree contrattuali di cui trattasi deve essere utilizzato anche per la parte del fondo destinato al finanziamento delle particolari condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato.

Tenendo a mente lo stesso principio disposto dalla sopra richiamata nota della Ragioneria Generale dello Stato che, con nota protocollo n. 216153 del 26/07/2021 è necessario che l'Agenzia provveda a destinare e determinare per ciascuna area contrattuale le quote necessarie al corretto funzionamento e remunerazione del personale appartenente a ciascuna struttura prevista nel regolamento di organizzazione.

A tal proposito, parimenti a quanto previsto per il fondo per la remunerazione degli incarichi, l'ente provvederà, a determinare le somme da utilizzare per ciascuna area contrattuale in base ed a seguito del processo di conferimento degli incarichi ed in base all'area di appartenenza dei dirigenti incaricati.

Contrariamente al fondo per la retribuzione degli incarichi, ove era prevista una quota di posizione ed il contratto individua gli ambiti di retribuzione, per le somme destinate alle particolari condizioni di lavoro ed alla retribuzione di risultato non può essere utilizzato analogo principio in quanto indipendente dal tipo di incarico.

Per tale ragione la quota di risorse da traslare all'area interessata viene effettuata sulla base del valore medio di accesso al fondo.

Pertanto a seguito di disattivazione e contestuale attivazione di una struttura semplice tra area Sanitaria e PTA e viceversa la quota media del fondo viene trasferita nel fondo dell'area di riferimento.

Anche per tale finalità per l'anno in cui si verifica l'attivazione lo spostamento viene operato in misura pro rata.

In coerenza con quanto previsto per il fondo per la retribuzione degli incarichi ove nel corso dell'annualità si verifichi un aumento del personale presente rispetto a quello preso a base per la costituzione dei fondi, l'Agenzia provvederà ad integrare il fondo sulla base del valore medio pro capite calcolato con riferimento a ciascun fondo. Anche in tale caso l'incremento sarà effettuato in misura pro rata rispetto ai mesi lavorati.

Norma finale

Eventuali ulteriori trasferimenti tra i fondi differenti rispetto a quanto espressamente previsto all'interno del presente protocollo dovranno essere trattati nell'ambito della contrattazione integrativa con le OOSS.

Il presente protocollo stabilisce i criteri generali di costituzione dei fondi di ARPA Basilicata per tutte le aree dirigenziali. Le ulteriori materie oggetto di confronto e contrattazione saranno affrontate, nel rispetto delle indicazioni contrattuali, con ciascuna area contrattuale.

Potenza, 26 ottobre 2023.

Parte Sindacale* Parte Datoriale*

*Protocollo sottoscritto dalla Parte Sindacale e dalla Parte datoriale come da dichiarazioni riportate nel verbale sindacale del 26.10.2023.

Regolamento per:

IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA CONTRATTUALE : **DIRIGENZA AREA DIRIGENZA PTA DEL SSN**

Sommario :

Art. 1 - Finalità

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

CAPO I - Dirigenza delle funzioni locali – dirigenza PTA del SSN

Art. 3 - Incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Settore

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

Art. 6 - Incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

CAPO II - Norme comuni agli Incarichi

Art. 7 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 8 - Valutazione di fine incarico

Art. 9 - Affidamento di incarico diverso

Art. 10 - Cessazione dal rapporto di lavoro

CAPO III - Graduazione degli incarichi dirigenziali

Art. 11 - Premesse metodologiche

Art. 12 - Individuazione degli incarichi

Art. 13 - Incarichi di Direzione di Settore

Art. 14 - Incarichi di Responsabilità di Ufficio

Art. 15 - Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 16 - Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 17 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 18 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 19 - Processo di graduazione delle funzioni

Art. 20 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 21 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 22 - 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, struttura semplice, di natura professionale, sulla base di quanto previsto per la Dirigenza dell'area delle funzioni locali dal CCNL 2016-2018, Titolo III, Capo II, artt. 69-73.

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 nel 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 Dirigenti PTA del SSN

Art. 3 Incarichi Dirigenti PTA del SSN

1. Ai dirigenti di cui al presente capo sono conferibili incarichi a contenuto prevalentemente gestionale, ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di attività ispettive, di verifica e controllo, secondo la vigente disciplina contrattuale.

2. Sono incarichi di natura gestionale:

a) Direzione di Settore (UOC);

b) Responsabile di Ufficio (UOS).

3. Sono incarichi di natura funzionale / professionale:

a) Incarico professionale di alta specializzazione;

b) Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;

Art. 4 Incarichi di Direzione di Settore

1. Gli incarichi di Direzione di Settore (UOC) sono conferiti dal Direttore Generale, ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio, ovvero in mancanza, a dirigenti che abbiano superato il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 1 lettera a) del CCNL area funzioni locali 2016-2018.

2. Gli incarichi di direttore di struttura Complessa sono conferiti dal Direttore Generale, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Agenzia per almeno 15 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 le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare;

f) Invito ad allegare curriculum.

3. Per il conferimento il Direttore tiene conto dei seguenti criteri:

- Valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dalle norme di legge e contrattuali;
- Natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- Professionalità richiesta;
- Attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti;
- Risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- Valutazioni del curriculum e dell'iter formativo e professionale;

4. 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.

5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo.

6. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 73 del CCNL 2016-2018 dell'area delle funzioni locali.

Art. 5 Incarichi di Responsabilità di ufficio (UOS)

1. Gli incarichi di Responsabilità di Ufficio (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale, ai dirigenti che abbiano superato il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 2 del CCNL area funzioni locali 2016-2018.

2. Gli incarichi di Responsabili di ufficio, sono conferiti dal Direttore Generale, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Agenzia per almeno 15 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;
f) Invito ad allegare curriculum professionale.

Per il conferimento il Direttore tiene conto dei seguenti criteri:

a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
c) dell'area di appartenenza;
d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate;
a) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
b) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Agenzia in possesso dei requisiti richiesti.

4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo.

Art. 6 Incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

1. Gli incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo sono conferiti dal Direttore Generale, che recepisce la proposta del Direttore di Settore /Ufficio, ove presente, ai dirigenti che abbiano superato il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 2 del CCNL area funzioni locali 2016-2018, sulla base del possesso di elevate competenze tecnico-professionali in grado di garantire prestazioni di eccellenza.

2. Gli incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo sono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Agenzia per almeno 15 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;
f) Invito ad allegare curriculum professionale.

Per il conferimento il Direttore tiene conto dei seguenti criteri:

a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
c) dell'area di appartenenza;
d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate;
e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
f) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Agenzia in possesso dei requisiti richiesti.

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo.

.

CAPO II Norme comuni agli Incarichi

Art. 7 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

1. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018 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. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova ove previsto, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 71 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure) del CCNL 2016-2018.

4. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Agenzia non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 8 Valutazione di fine incarico

1. Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all'art. 76 del CCNL Area delle funzioni locali del 2016-2018. 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 di norma 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. 71 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018.

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 74 a 81 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018.

Art. 9 Affidamento di incarico diverso

1. Ai sensi dell'art. 71 comma 8 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018 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 le disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.

Art. 10 Cessazione dal rapporto di lavoro

1. 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. 11 Premesse metodologiche

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza delle funzioni locali dagli artt. dal 69 al 71 del CCNL 17/12/2020.
2. Attraverso il presente regolamento, l'Agenzia attribuisce a ciascuna posizione individuata dal regolamento di organizzazione vigente le 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.

Art. 12 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nel regolamento di organizzazione vigente 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.
3. Gli incarichi professionali, sono suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento, attribuibili ai dirigenti decorso il periodo di prova.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 69 e seguenti del CCNL 17/12/2020, secondo il seguente schema:
    - Settore, di cui all'art. 13 del presente regolamento;
    - Uffici, di cui all'art. 14 del presente regolamento;
    - incarichi professionali, di cui all'art. 15 del presente regolamento;

Art. 13 Incarichi di Direzione 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 individuata 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. 14 Incarichi di Responsabilità 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. 70 comma 1 lettera b) del CCNL 17/12/2020.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici un unico livello di complessità:
   - ***Incarico "Ufficio" - Unità operative semplici interne a Unità Operative 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;*
3. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova.

Art. 15 Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento due tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Agenzia. Superato il periodo di prova 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 viene definito un unico livello: *Professionale;*
   - **Incarico professionale di alta specializzazione** all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate 3 tipologie incarichi denominati: *Esperto, Referente attività, Coordinatore gruppo professionale;*
2. Le diverse tipologie di incarichi professionali non configurano un rapporto di sovra o sotto ordinazione gerarchica ma dipendono dall'organizzazione della struttura all'interno della quale sono collocati.
3. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue di seguito è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico professionale di alta specializzazione	**Coordinatore gruppo professionale**	L'incarico di Coordinatore di gruppo di lavoro professionale comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche ed ha il compito di coordinare dal punto di vista professionale, le attività e le risorse umane di riferimento. Le attività devono essere coerenti e concordi con gli obiettivi e le linee di indirizzo del responsabile della struttura di riferimento	**25**
	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il coordinamento di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra ed inter strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di coordinamento funzionale di risorse umane e/o strumentali.	**20**
Incarico professionale di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	**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	**15**
	Professionale	L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	**5**

Art. 16 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. 17 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**
Settore	UOC	40
Ufficio	UOS	25

Art. 18 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. 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.
3. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione dell'Agenzia 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
	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 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. 17 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	UOS	25	75

Art. 19 Processo di graduazione delle funzioni

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, la Direzione dell'Agenzia provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, come definito dal regolamento di organizzazione vigente, a mappare gli incarichi agenziali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 12 del presente regolamento.
2. Successivamente, a ogni incarico di tipo gestionale 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.
3. La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura agenziale.
4. Per quanto attiene l'individuazione degli incarichi professionali, saranno effettuati specifici incontri con i direttori/responsabili di ciascuna struttura (ovvero dirigenti sostituti) nei quali sarà effettuata la proposta di micro organizzazione degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 16 del presente regolamento. Successivamente verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi in base a quanto previsto dal capo I e II del presente regolamento.

Art. 20 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 prevista per ciascuna tipologia di incarico;
   - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
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, procede, nell'ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
   - ⇒ 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.

Art. 21 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 periodo di prova, è conferito su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che a ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.

3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l'Agenzia da altra azienda e che si trovi nelle condizioni di cui al comma 2 (decorso il periodo di prova).
4. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, UOSD o UOS) di cui agli artt. 13 e 14 del presente regolamento l'Agenzia provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito avviso pubblico o interno, secondo la disciplina del regolamento agenziale ed in base alle disposizioni normative in materia vigenti.

Art. 22 Norme finali e transitorie

1. Gli incarichi conferiti, graduati e retribuiti con criteri differenti o difformi 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 delle funzioni locali area dirigenza PTA del SSN 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.

Potenza, 26 ottobre 2023.

Parte Sindacale* Parte Datoriale*

*Regolamento condiviso e sottoscritto dalla Parte Sindacale e dalla Parte datoriale come da dichiarazioni riportate nel verbale sindacale del 26.10.2023.

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 - Graduazione 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 d
   - 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 contempli 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.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:

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 contempli 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 agenziale.
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

1. 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.

2. 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 elle 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 attributo, 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 difformi 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.

Potenza, 26 ottobre 2023.

Parte Sindacale* Parte Datoriale*

*Regolamento condiviso e sottoscritto dalla Parte Sindacale e dalla Parte datoriale come da dichiarazioni riportate nel verbale sindacale del 26.10.2023.

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA' E DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI – SEZIONE PTA

riunitasi il 26.10.2023 presso la sede dell'A.R.P.A. Basilicata

Addì, giorno 26 del mese di Ottobre anno 2023, alle ore 16:00 si è riunita la Delegazione trattante della Dirigenza dell'Area Sanità e dell'Area Funzioni Locali – Sezione PTA , costituita con la DDG n. 76-77/2022, - giusta convocazione PrtG 167247/2023 – 26.10.2023 per la trattazione dei seguenti o.d.g.:

1) Costituzione Fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Funzioni Locali – Sezione PTA e area Dirigenza Sanitaria: compensazione fondi tra le due aree contrattuali in attuazione del Parere MEF-RGS – Prt. 216153 del 26.07.2021;
2) Criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
3) Regolamento per il conferimento, revoca degli incarichi dirigenziale Dirigenza Area ~~Sanità~~ PTA;
4) Regolamento per il conferimento, revoca degli incarichi dirigenziale Dirigenza Area Sanità;
5) Aggiornamento del PIAO 2023-2025 limitatamente alla Sezione Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025;
6) Altre ed eventuali.

SONO PRESENTI e INVITATI:

PER LA PARTE PUBBLICA:	presenti	assenti	note
Dott. Donato Ramunno Direttore Generale– con funzioni di Presidente ;	X		
Dott. Achille Palma Direttore Tecnico-Scientifico f.f. ;	X		
D.ssa Beatrice Rossi - Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione – con funzioni di Componente	X		
Dott. Antonio Matturro – Collaboratore Amministrativo dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione – con funzioni di Componente	X		
Dott. Antonello Mango – Collaboratore Amministrativo dell'Ufficio Patrimonio e Approvvigionamenti – con funzioni di Componente	X		

Dott. Claudio Dresda – con funzioni di Segretario Verbalizzante

PER LA PARTE SINDACALE:	presenti	assenti	note
per le segreterie regionali:			
Giuliana Scarano- Carmen Sabbatella CGIL FP	X		
Pino Bollettino –CISL FP			
Giuseppe Verrastro UIL FPL	X		
Elisa Petrone -FEDIRETS- FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI ENTI TERRITORIALI E SANITA'	X		

per le R.S.A.:	presenti	assenti	
Dott.ssa Anna Cammarota FEDIRETS	X		

Ing. Maria Angelica Auletta – CISL – FP		X	
d.ssa Carola Biscione - UIL – FPL	X		
d.ssa Katarzyna Pilat - UIL - FPL	X		[signature]

La seduta si apre alle ore 16:30. Si apre la discussione sul primo ordine del giorno. La UIL chiede di leggere le proprie osservazioni sul fondo area dirigenza. Si dà atto dell'intervenuta modifica regolamentare sulla scorta delle osservazioni mosse dalla UIL. Le parti tutte concordano sulle modifiche apportate. Viene approvato il Protocollo operativo sui fondi.
Si passa al secondo punto dell'ordine del giorno.
Viene data lettura di una nota [illegible] parte firmata dalla CISL e presentata nella mattinata odierna. Le parti decidono di rinviare il regolamento ~~in esa~~ all'interno dell'approvazione del nuovo contratto alla [illegible].
La FEDIRETS richiede che la [illegible], replica abbia una valore economico che parte da € 80.000,00. Le parti concordano di limitare [illegible] valore massimo ad € 250.000,00 [illegible] quello [illegible]. Le parti approvano, altresì, i Regolamenti come indicati ed emendati, posti in sollecitazione delle parti (3 e 4 ordine del giorno).
Si passa a trattare il 5) punto all'ordine del giorno.
Vengono chieste che si attuino le progressioni verticali onde gratificare il personale interno. La Direzione illustra il Piano Triennale del Fabbisogno del personale ipotizzato. Si [illegible] Le parti discutono sulle esigenze assunzionali degli Uffici regionali.

[signatures]

La seduta si apre alle ore 16:30.
Si apre la discussione sul primo ordine del giorno. La UIL chiede di leggere le proprie osservazioni sul fondo dell'area della dirigenza; si dà atto dell'intervenuta modifica regolamentare sulla scorta delle osservazioni mosse dalla UIL.
Le parti tutte concordano sulle modifiche apportate; viene approvato il protocollo operativo sui Fondi.
Si passa al secondo punto all'ordine del giorno. Viene data lettura ad una nota sul punto fatta pervenire dalla Cisl nella mattinata odierna. Le parti concordano di rivedere il regolamento all'indomani dell'approvazione del nuovo contratto sulla sanità. La fedirets chiede che le strutture semplici abbiano un valore economico che parta da 30 punti. Le parti concordano che l'incarico professionale scenda come valore minimo ad euro 25 punti così come quello gestionale.
Le parti approvano entrambi regolamenti, così come emendati su sollecitazione dei sindacati (3 e 4 punto all'ordine del giorno).
Si passa a discutere del quinto punto all'ordine del giorno.
Il sindacalista Verrastro chiede che si attivino le progressioni verticali onde gratificare il personale interno. La direzione illustra Il Piano Triennale del fabbisogno del personale ipotizzato, le parti tutte discutono sulle esigenze assunzionali degli uffici agenziali.