



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000473
DATA: 27/07/2023 18:05
OGGETTO: Approvazione del Regolamento per l'individuazione, la graduazione e il conferimento degli incarichi dirigenziali dell'Area Sanità.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Toniolo Roberto in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Troiani Monica - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Moretti Laura - Direttore Amministrativo

Su proposta di Maria Martelli - GESTIONE RISORSE UMANE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [07-02]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000473_2023_delibera_firmata.pdf	Martelli Maria; Moretti Laura; Toniolo Roberto; Troiani Monica	8B1F07A483E694747BA06E9143B8569BB 6B568E4797684EB3740A60AFF19199E
DELI0000473_2023_Allegato1.pdf	Martelli Maria; Moretti Laura; Troiani Monica; Toniolo Roberto	AA075C77BE16EB2A870F4DD56F2699D3 1B3C74B470E8FCBCAA59048F168543AD



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione del Regolamento per l'individuazione, la graduazione e il conferimento degli incarichi dirigenziali dell'Area Sanità.

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato quanto relazionato dal Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Maria Martelli, responsabile del procedimento, che ha riferito quanto segue ed attestato la regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale in materia.

In data 19/12/2019 è stato approvato il nuovo CCNL dell'Area Sanità per il triennio 2016/2018, che apporta alcune modifiche al sistema degli incarichi previgente.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 30 del 23/1/2023 è stato approvato il nuovo atto aziendale di Azienda Zero, in conformità con quanto disposto con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto (DGRV) n. 1025/2022 ed in applicazione delle precisazioni richieste con nota acquisita al prot. n. 972 dell' 11/1/2023 dalla Direzione Generale dell'Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto. Il nuovo atto aziendale introduce, fra l'altro, nuovi incarichi dirigenziali di struttura complessa, di struttura semplice ed alcuni coordinamenti.

In data 30/5/2023 è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali della dirigenza sanitaria la bozza del nuovo Regolamento per l'individuazione, la graduazione e il conferimento degli incarichi dirigenziali dell' Area Sanità precisando che il documento in parola riprende integralmente il precedente Regolamento, non prevedendo alcuna modifica alla disciplina che è già stata oggetto di contrattazione o confronto sindacale e apportando unicamente gli aggiornamenti resisi necessari a seguito della sottoscrizione del CCNL dell' Area Sanità del 19/12/2019, anche al fine di adattarli alla specifica situazione organizzativa di Azienda Zero, derivante dall'applicazione nuovo Atto Aziendale.

Per quanto sopra esposto, si ritiene di approvare il Regolamento summenzionato, allegato alla presente.

Le spese conseguenti al presente provvedimento trovano copertura nel budget dell'anno in corso assegnato alla UOC Gestione Risorse Umane.

VISTI:

- il CCNL dell'Area Sanità del 19/12/2019;

- la DGRV n. 1025/2022.

Ritenuto di dover adottare in merito i provvedimenti necessari.

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario per quanto di rispettiva competenza ed in base ai poteri conferitigli con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 32 del 26/2/2021.

DELIBERA

1) di prendere atto di quanto espresso in premessa che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2) di approvare il Regolamento per l'individuazione, la graduazione e il conferimento degli incarichi dirigenziali dell'Area Sanità, allegato alla presente Deliberazione e che è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

3) di dare atto che le spese conseguenti al presente provvedimento trovano copertura nel budget dell'anno in corso assegnato alla UOC Gestione Risorse Umane;

4) di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 33 del 14/3/2013, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 97/2016;

5) di incaricare l'UOC Affari Generali di pubblicare il presente provvedimento nell'Albo online di Azienda Zero.



Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali dell'Area Sanità

Sommario

Art. 1.	Oggetto del regolamento e campo di applicazione.....	2
Art. 2.	Mappatura delle funzioni dirigenziali.....	2
Art. 3.	Tipologia degli incarichi.....	2
Art. 4.	Criteri generali per il conferimento degli incarichi	4
Art. 5.	Procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali	4
Art. 6.	Sottoscrizione del contratto	5
Art. 7.	Durata, revoca e rinnovo degli incarichi.....	6
Art. 8.	Affidamento di diverso incarico	6
Art. 9.	Rinuncia all'incarico.....	6
Art. 10.	Assenze, Sostituto Responsabile e Direttore <i>ad interim</i>	7
Art. 11.	Criteri e parametri di graduazione degli incarichi	9
Art. 12.	Retribuzione di posizione	11

Art. 1. Oggetto del regolamento e campo di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'individuazione, i criteri di graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi dirigenziali dei Dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7, comma 5, del CCNQ del 13/7/2016, in servizio presso l'Azienda con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché ai dirigenti in posizione di comando in entrata.

2. L'articolazione degli incarichi dirigenziali, volta a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nell'ambito del quadro normativo vigente, rientra nel potere organizzativo dell'Azienda in coerenza con l'assetto delineato dall'Atto Aziendale e graduata secondo quanto indicato nei successivi articoli.

3. L'individuazione degli incarichi deve essere funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, deve contribuire ad una migliore qualità assistenziale e promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

Art. 2. Mappatura delle funzioni dirigenziali

1. L'Azienda effettua la "mappatura" di tutte le funzioni dirigenziali aziendali del personale dell'Area Sanità dell'Azienda, come definito dal CCNQ del 13/7/2016. Tale operazione fornisce una compiuta rappresentazione delle funzioni dirigenziali al fine di poter attuare la graduazione secondo la seguente procedura:

- in base alla dotazione organica, la Direzione Strategica definisce la mappatura tenendo conto dell'organizzazione delineata dall'Atto Aziendale in merito ai modelli organizzativi e di responsabilità presenti nelle strutture;
- viene definita una mappatura complessiva relativa all'articolazione degli incarichi dirigenziali per ciascuna struttura aziendale, tenendo conto delle risorse effettivamente disponibili del fondo contrattuale di competenza.

2. La mappatura è suscettibile di modifiche/variazioni a seguito di processi di riorganizzazione aziendale o di modifiche delle singole Unità Operative previste dall'Atto Aziendale, o per la dinamicità delle attività, nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

Art. 3. Tipologia degli incarichi

1. Le tipologie d'incarico conferibili ai dirigenti dell'Area Sanità di Azienda Zero sono definite sulla base dell'art. 18 del CCNL dell'Area Sanità del 19/12/2019 (in seguito per brevità anche solo "CCNL") e si dividono in due macro categorie: da un lato gli incarichi di tipo prevalentemente gestionale (d'ora in avanti "incarichi gestionali"), dall'altro gli incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in avanti "incarichi professionali"). Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse,

ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi.

I. INCARICHI GESTIONALI che includono necessariamente ed in via prevalente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali:

- a) **incarico di direzione di struttura complessa.** Comporta la gestione di una struttura aziendale individuata come tale dall'Atto Aziendale e la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie;
- b) **incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa.** Comporta la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Le strutture semplici sono individuate dall'Atto Aziendale;

II. INCARICHI PROFESSIONALI:

- a) **incarico professionale di altissima professionalità,** a valenza interna di struttura complessa, 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; è istituibile nel limite del 7% del numero degli incarichi di cui alle successive lettere b) e c). È un'articolazione funzionale che assicura 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;
- b) **incarico professionale di alta specializzazione,** articolazione funzionale di struttura complessa o semplice che assicura prestazioni di alta professionalità. Rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzato da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, 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;
- c) **incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo,** che prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche;
- d) **incarico professionale di base,** che prevede precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile di struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività; detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di verifica e valutazione.

2. Requisiti per il conferimento degli incarichi:

TIPOLOGIA DI INCARICO	REQUISITI PER IL CONFERIMENTO
<ul style="list-style-type: none">di direzione di struttura complessa	sono conferiti secondo quanto previsto dal DPR n. 484/1997 così come integrato dalla L. n. 189/2012, dalla DGRV n. 343/2013 e dalla DGRV n. 1096/2022.
<ul style="list-style-type: none">di direzione di struttura sempliceincarico professionale di altissima professionalitàincarico professionale di alta specializzazioneincarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	sono conferibili ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e abbiano superato la verifica del Collegio tecnico
<ul style="list-style-type: none">professionale di base	sono conferiti ai dirigenti con meno di 5 anni di effettivo servizio che abbiano superato il periodo di prova

3. Ai fini del conferimento degli incarichi, l'anzianità di servizio considerata è quella maturata – con o senza soluzione di continuità – in qualità di dirigente del SSN, a tempo determinato e indeterminato, nonché in attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea.

4. A tutti i dirigenti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale e, in ogni caso, le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro, ad eccezione di quanto previsto all'art. 10.

Art. 4. Criteri generali per il conferimento degli incarichi

Nel conferimento degli incarichi, ad esclusione degli incarichi di struttura complessa disciplinati da specifica normativa, si deve tener conto:

1. delle valutazioni del Collegio tecnico;
2. dell'area e della disciplina di appartenenza;
3. delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
4. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale;
5. del criterio della rotazione, ove applicabile.

Art. 5. Procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'Atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dal D.P.R. n. 484/1997, dal D.L.158/2012 convertito in L. n. 189/2012 e dalle DGRV n. 342/2013 e n. 1096/2022.

2. Gli incarichi professionali di base sono conferiti su proposta del responsabile di struttura, dopo il compimento positivo del periodo di prova.

3. Tutte le altre tipologie di incarico, fatto salvo quanto si dirà al comma successivo, sono affidate, previa emissione di specifico avviso interno adottato con provvedimento del Direttore Generale, secondo la seguente modalità:

- l'Azienda provvede all'emissione di avviso di selezione interna, pubblicato per almeno 10 giorni nella "Area del Dipendente" del sito internet aziendale, nel quale sono indicati la struttura alla quale l'incarico afferisce, il profilo richiesto, la tipologia, la denominazione, la durata e i contenuti dell'incarico, il punteggio attribuito, i requisiti necessari per la partecipazione alla procedura, i termini e le modalità di partecipazione;
- entro il termine indicato nell'avviso, i dirigenti interessati presentano la loro candidatura, allegando alla domanda un dettagliato *curriculum* formativo e professionale;
- il Direttore di struttura complessa di afferenza procede alla valutazione comparata dei *curricula* pervenuti e al colloquio con i candidati durante il quale gli stessi illustreranno approfonditamente il proprio percorso professionale e formativo rappresentato nel *curriculum*; nel caso di presentazione di una sola candidatura il colloquio è a discrezione del dirigente valutatore;
- il Direttore di struttura complessa di afferenza, previo parere favorevole del Direttore di Area, propone, quindi, al Direttore Generale, con atto scritto e motivato, il candidato al quale conferire l'incarico. Il Direttore Generale, qualora non ritenga motivatamente di discostarsi dalla proposta, procederà all'attribuzione dell'incarico.

4. Ai dirigenti con almeno 5 anni di anzianità di servizio, previa verifica positiva del Collegio Tecnico, fatta salva, in ogni caso, la possibilità di partecipare ad avvisi per altri incarichi, è conferito un incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo, individuato dal direttore della struttura di afferenza fra quelli a disposizione.

Art. 6. Sottoscrizione del contratto

1. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo articolo.

2. Il contratto di lavoro dei direttori di unità operativa complessa è stipulato in conformità con quanto previsto dalla DGRV del n. 342/2013 e dalla DGRV n. 1096/2022.

Art. 7. Durata, revoca e rinnovo degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una **durata** non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. La durata può essere inferiore in caso di conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato, nell'ipotesi del dirigente in comando in entrata e per l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni.
2. Al termine dell'incarico, il dirigente preposto è soggetto a **valutazione** sull'attività professionale svolta e sui risultati raggiunti, secondo le modalità previste dalla disciplina contrattuale e regolamentare. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione necessaria per la conferma e **rinnovo dell'incarico stesso** (senza attivare la procedura di cui all'art. 5) o per il conferimento di un nuovo incarico di pari o maggior rilievo professionale o gestionale. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 3 del CCNL.
3. Può essere disposta la **revoca** anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 *ter*, comma 3, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Art. 8. Affidamento di diverso incarico

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 32, del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, alla scadenza di un incarico dirigenziale, anche in dipendenza di processi di riorganizzazione, l'Azienda che non intenda confermare l'incarico al dirigente, anche in assenza di una valutazione negativa, conferisce allo stesso un altro incarico, anche di valore economico inferiore.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 18, del D.L. 13 agosto 2011 n. 138, convertito con modificazioni nella L. 14 settembre 2011 n. 148, l'Azienda può disporre per esigenze organizzative l'assegnazione - prima della scadenza dell'incarico ricoperto - di un diverso incarico. Qualora il nuovo incarico sia di minor valore economico, il dirigente conserva il trattamento economico, nella misura e secondo le modalità previste dall'art. 19, c. 5 *ter* e art. 92, c. 1 e 2 del CCNL.
3. In caso di mobilità interna del dirigente, lo stesso mantiene l'incarico posseduto nelle more dell'assegnazione di nuovo incarico secondo le procedure di cui all'art. 5.

Art. 9. Rinuncia all'incarico

1. Il dirigente può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta e motivata, da inoltrare di norma con un preavviso di almeno un mese – ad eccezione degli incarichi di direzione di struttura complessa per i quali si applica la disciplina prevista dalla normativa vigente.
2. È facoltà dell'Azienda differire la decorrenza della rinuncia fino ad un massimo di tre mesi, onde non pregiudicare le attività e l'organizzazione dei servizi interessati.

3. In esito alla rinuncia è conferito un incarico professionale di livello iniziale oppure – previo espletamento delle procedure selettive previste dal presente regolamento – altro incarico dirigenziale, anche di minor valore – ove vacante. Il nuovo incarico si perfeziona con la sottoscrizione di apposito contratto, come previsto all'art. 6.

Art. 10. Assenze, Sostituto Responsabile e Direttore *ad interim*

1. *Nei casi di assenza per ferie o malattia o altro impedimento* da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente della struttura medesima, indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal direttore della struttura complessa, che – a tal fine – si avvale dei seguenti criteri di priorità:

- a) il dirigente sostituto deve essere titolare di incarico di struttura semplice, preferibilmente con un rapporto di lavoro in regime di esclusività;
- b) in mancanza, il dirigente deve essere titolare di uno altro incarico dirigenziale, ad esclusione degli incarichi professionali di base;

2. *Incarico di Sostituto Responsabile.* Nel caso in cui l'assenza del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui al DPR n. 484/1997, art. 17 bis del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., DGRV n. 342/2013 e n. 1096/2022, e comunque non superiore a 9 mesi, prorogabili di ulteriori 9.

2.1 Per l'individuazione del dirigente cui attribuire l'incarico si utilizzano i criteri di priorità definiti al comma 1.

2.2 In caso di struttura complessa con più strutture semplici al suo interno oppure con più incarichi dirigenziali, ad eccezione dell'incarico professionale di base, i dirigenti interessati ad assumere l'incarico in parola comunicano tempestivamente al proprio direttore di Area la loro disponibilità. Successivamente la Direzione Strategica valuta le candidature ricevute ed individua il Sostituto Responsabile.

In caso di mancanza di candidature, l'individuazione del sostituto spetta d'ufficio alla Direzione Strategica.

2.3. *Emolumenti.* Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1 e 2 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a €600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, previo accordo sindacale, essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

3. **Incarico di sostituto a tempo determinato.** Nei casi in cui l'assenza del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi socio-sanitari presso la stessa o altra Azienda/Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs. n.165 del 2001 e della L. n. 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure già richiamate. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui al comma 2 dell'art. 108 del CCNL.

Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma precedente, è disciplinato dall'art. 108 e dall'art. 109 del CCNL. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e dal CCNL vigente per quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma precedente può essere assegnato dall'Azienda ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza, conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui al CCNL.

4. **Incarico di Responsabile ad interim.** L'Azienda, ove non possa fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente di Struttura Complessa e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, l'incarico **ad interim** può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove. Tale responsabilità aggiuntiva è affidata con provvedimento del Direttore Generale ed è valorizzata con le risorse del Fondo di cui all'art. 95 del CCNL, nella misura vigente definita in sede di contrattazione integrativa.

5. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria e sono affidate con provvedimento del Direttore Generale o di un suo delegato.

Art. 11. Criteri e parametri di graduazione degli incarichi

1. Gli incarichi GESTIONALI sono graduati in base ai seguenti criteri e parametri:

- a) tipologia incarico;
- b) complessità della struttura;
- c) grado di autonomia;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- f) valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale.
- g) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- h) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- k) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa a livello aziendale.

2. Gli incarichi PROFESSIONALI sono graduati in base ai seguenti criteri e parametri:

- a) tipologia incarico;
- b) grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
- c) grado di autonomia nelle attività professionali;
- d) afferenza della posizione professionale alla struttura complessa;
- e) rilevanza strategica dell'incarico all'interno della struttura di appartenenza.

3. Sulla base dei criteri e parametri indicati viene definito un punteggio cui corrisponde una determinata valorizzazione economica, come indicato nelle tabelle seguenti, che costituiscono parte integrante del presente regolamento, da rapportare alla disponibilità del "Fondo per la retribuzione degli incarichi", ex art. 94 del CCNL.

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA			
INDICATORE	DESCRIZIONE	PUNTI MAX med	PUNTI MAX non med
GESTIONE DEI PROCESSI E LIVELLO DI PROFESSIONALITA' RICHIESTO	livello di complessità ed integrazione, processi implicanti anche intersettorialità e interprofessionalità, rilevanza nelle procedure amministrativo-contabili per i quali si richiedono risorse dedicate	30 punti	30 punti
NUMEROSITA' DI RISORSE UMANE GESTITE NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA	consistenza quali-quantitativa del personale assegnato	20 punti	20 punti
RILEVANZA/SIGNIFICATIVITA' DI BUDGET FINANZIARIO E DI RISORSE STRUTTURALI A DISPOSIZIONE	responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e finanziarie di elevata quantità	20 punti	20 punti
VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA RISPETTO ALLA GESTIONE COMPLESSIVA, AGLI OBIETTIVI AZIENDALI E AGLI INDIRIZZI A SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE	in relazione al punteggio attribuito agli obiettivi strategici indicati nella scheda di budget	30 punti	30 punti
TOTALE		100 punti	100 punti

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE			
INDICATORE	DESCRIZIONE	PUNTI MAX med	PUNTI MAX non med
RESPONSABILITA'	Attribuzione di titolarità nella negoziazione di budget	30 punti	25 punti
AUTONOMIA E CAPACITA' ORGANIZZATIVO-GESTIONALE	livello di autonomia esercitata nell'ambito degli obiettivi e indirizzi definiti dal Direttore di struttura	30 punti	25 punti
GRADO DI COMPETENZE SPECIALISTICO – FUNZIONALI O PROFESSIONALI	livello di diversificazione e complessità delle attività, grado di standardizzazione	24 punti	20 punti
TOTALE		84 punti	70 punti

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI ALTRI INCARICHI			
INDICATORE	DESCRIZIONE	PUNTI MAX med	PUNTI MAX non med
GESTIONE E RILEVANZA DEI PROCESSI	Livello di complessità ed integrazione, implicante intersettorialità e interprofessionalità	30 punti	25 punti
GRADO DI COMPETENZE SPECIALISTICO – FUNZIONALI O PROFESSIONALI	livello di diversificazione e complessità delle attività, grado di standardizzazione	30 punti	25 punti
LIVELLO DI AUTONOMIA	livello di autonomia esercitata nell'ambito degli obiettivi e indirizzi definiti dal Direttore di struttura	24 punti	20 punti
TOTALE		84 punti	70 punti

Art. 12. Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione complessiva si compone di retribuzione di posizione parte fissa e retribuzione di posizione variabile aziendale derivante dalla graduazione delle funzioni.
2. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti dal C.C.N.L., è determinata nell'ambito di una fascia economica, che varia in base al punteggio attribuito all'incarico, come di seguito indicato:

Dirigenza medica	Punti		Fascia economica	
	da	a	da	a
A0 - Struttura complessa	85	100	€ 23.001,00	€ 26.500,00
B1 - Struttura semplice	71	84	€ 18.001,00	€ 23.000,00
C1 - Altissima specializzazione	71	84	€ 18.001,00	€ 23.000,00
C2 - Alta Specializzazione	56	70	€ 15.001,00	€ 18.000,00
C3 - Professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	21	55	€ 5.501,00	€ 15.000,00
D - Professionale < 5 anni	5	20	€ 1.500,00	€ 5.500,00

Dirigenza sanitaria non medica	Punti		Fascia economica	
	da	a	da	a
A0 - Struttura complessa	71	100	€ 23.001,00	€ 32.000,00
B1 - Struttura semplice	60	70	€ 18.001,00	€ 23.000,00
C1 - Altissima specializzazione	60	70	€ 18.001,00	€ 23.000,00
C2 - Alta Specializzazione	50	59	€ 15.001,00	€ 18.000,00
C3 - Professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	19	49	€ 5.501,00	€ 15.000,00
D - Professionale < 5 anni	5	18	€ 1.500,00	€ 5.500,00

3. Le eventuali risorse residue dei Fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza, come previsto dall'art. 95 comma 8 del CCNL.