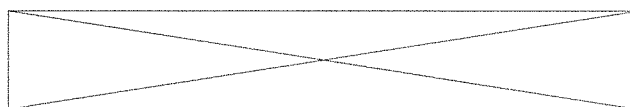


N. 1 allegato composto da 12 pagine.

A.R.P.A. Marche

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI



Inde

Art. 1 – Modalità operative per la Graduazione degli incarichi dirigenziali	PAG. 3
Art. 2 – Percorsi di carriera	PAG. 3
Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa	PAG. 4
Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice	PAG. 4
Art. 5 – Incarichi di alta professionalità	PAG. 5
Art. 6 – Incarichi di base	PAG. 6
Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione	PAG. 6
Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura	PAG. 7
Art. 9 – Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 9
Art. 10 – Retribuzione di posizione	PAG. 10
Art. 11 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione	PAG. 11
Art. 12 - Norme finali e transitorie	PAG. 12

Art. 1 - Modalità operative per la Graduazione degli incarichi dirigenziali

- 1.1 In virtù di quanto disposto dall'art. 51 commi 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2005 per l'area della Dirigenza (Medica e SPTA)

e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

- 1.2 Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Agenzia, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 8 del CCNL 06/05/2010 – Area SPTA – e art.9 del CCNL 06/05/2010 Area Dirigenza Medica, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come individuati con il presente regolamento.
- 1.3 Degli stessi parametri, a mente del 3° comma dell'art. 51 del C.C.N.L. 05/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 comma 1 del C.C.N.L. 03/11/2005, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia che l'Agenzia intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 del CCNL 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2 – Percorsi di carriera

- 2.1 L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2 Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture complesse* e *strutture semplici* mentre quelli professionali si distinguono in *alta professionalità* e *professionali di base*.
- 2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000 Area dirigenza Medica e SPTA.

Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa

- 3.1 Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello Agenziale ed a Unità Operative complesse sempre caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.
- 3.2 All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico grado o livello di complessità:
- **Fascia "A" – U.O. Complesse**

Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice

- 4.1 Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3 punto 2 del presente regolamento e dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 2000).
- 4.2 All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:
- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali (art. 27 comma 7 CCNL 2000): U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 2000).**
 - **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad U.O. complesse (art. 27 comma 7 CCNL 2000): Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 2000)**

Art. 5 – Incarichi di alta professionalità

- 5.1 Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni 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.
- 5.2 All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, tre livelli di professionalità:
- **Fascia "α1" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
 - **Fascia "α2" - Incarichi di Rilevante professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
 - **Fascia "α3" - Incarichi di Valida professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.

Art. 6 – Incarichi di base

- 6.1 Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000; 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.

6.2 All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Fascia "β"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

PARAMETRIZZAZIONE ALLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'

Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione

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

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
STRUTTURE COMPLESSE	A *	Da 26 a 30
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	Da 21 a 25
	B2 *	Da 11 a 20

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α *	Da 1 a 10

PROFESSIONALITA' DI BASE	β^*	0
--------------------------	-----------	---

** a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali*

- 7.2 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 o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dall'Agenzia in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.
- 7.3 Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al parametro di base della fascia, il valore dei "punteggi aggiuntivi" connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.
- 7.4 I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.
- 7.5 Per ciascuna tipologia di incarico, quindi, oltre ai punti base indicati nella tabella di cui al comma 1 del presente articolo, saranno assegnati da 0 (zero) a 35 (trentacinque) punti aggiuntivi secondo i criteri ed i parametri indicati nel successivo articolo 8.

Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura

- 8.1 I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996, in particolare l'Agenzia ha operato un'aggregazione dei 13 elementi, tenendo conto della peculiarità dell'Ente rispetto alle aziende sanitarie, esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

Grado di autonomia della Struttura <i>Livello organizzativo di sotto ordinazione</i>	Valore	Punti
	Interno a UOS	0
	Interno a UOC	1
	DG / Dipartimento	Fino a 3

Consistenza Risorse Umane - COMPARTO <i>Personale afferente alla struttura</i>	min	MAX	Punti
	0	3	0
	3	6	1
	6	9	2
	9	13	3
	Oltre 13		Fino a 5

Consistenza Risorse Umane - DIRIGENZA <i>Personale afferente alla struttura</i>	min	MAX	Punti
	0	2	0
	2	4	1
	4	6	2
	Oltre 6	13	Fino a 4

Complessità della struttura <i>N. articolazioni interne alla struttura</i>	min	MAX	Punti
	0	2	1
	2	6	3

Livello tecnologico <i>Riferito alla strumentazione tecnologica assegnata</i>	Valore	Descrizione	Punti
	Basso	Struttura dotata di tecnologia e strumenti di base	1
	Medio	Struttura dotata di strumenti tecnologicamente rilevanti	Fino a 3
	Alto	Struttura dotata di strumenti ad alta tecnologia	Fino a 5

Grado di informatizzazione <i>Riferito alla strumentazione assegnata</i>	Valore	Descrizione	Punti
	Basso	Struttura dotata di informatizzazione di base con utilizzo dei principali applicativi sw	1
	Medio	Struttura dotata informatizzazione diffusa con utilizzo di sw dedicati	Fino a 3
	Alto	Struttura completamente informatizzata con utilizzo di sw dedicati e collegati con altre strutture	Fino a 5

Livello di Ricerca <i>Attività svolta dalla struttura</i>	Valore	Descrizione	Punti
	Basso	Struttura che non fa ricerca scientifica	1
	Medio	Struttura che effettua una limitata attività di ricerca	Fino a 3
	Alto	Struttura che effettua una notevole attività di ricerca e produce pubblicazioni	Fino a 5

Valenza strategica della struttura <i>Rispetto agli obiettivi aziendali</i>	Valore	Descrizione	Punti
	Basso	Struttura non unica a livello ARPA / basso impatto organizzativo	1
	Medio	Struttura non unica a livello ARPA ma con un discreto impatto organizzativo	2
	Alto	Struttura con un importante impatto organizzativo e regionale	Fino a 5

8.2 I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI	
INDICATORE / PARAMETRO	PUNTI
Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza.	1
Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.	3
Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla direzione generale e dal responsabile della struttura.	2
Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.	1
Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.	3
Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe.	2

L'individuazione del peso per ciascun indicatore/parametro di riferimento dovrà essere esplicitato dettagliatamente da parte del dirigente che propone la pesatura dell'incarico, ai sensi del comma 3 dell'art. 28 CCNL 08/06/2000, e condiviso con la Direzione dell'Agenzia, al fine di omogeneizzare la pesatura a livello dell'intero ente.

Art. 9 – Processo di graduazione delle funzioni

- 9.1 L'A.R.P.A. delle Marche provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Dipartimenti, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 3 del presente regolamento.
- 9.2 Ad ogni struttura Agenziale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato dall'art. 8 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà la struttura stessa.

9.3 Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Agenzia, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (α o β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi, ancora una volta introdotti nell'art. 8 del presente Regolamento.

Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei fattori aggiuntivi.

Art. 10 – Retribuzione di posizione

- 10.1 In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui ai CC.CC.NN.LL. 06/05/2010. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Agenzia; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.
- 10.2 Per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto.
- 10.3 Il valore di tale quota minima garantita è desunto, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 3, 4, 5, e 6 del CCNL 06/05/2010 e s.m.i.
- 10.4 Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore alla somma pari al valore minimo di fascia SC, SS, IP e Incarico di Base in relazione all'incarico conferito.

10.5 Per i Dirigenti cui l'Agenzia intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione secondo quanto previsto dall'art. 39 e 40 del C.C.N.L. 08/06/2000 – e s.m.i. – Area Dirigenza Medica e Area SPTA, come integrato dall'art. 4 del CCNI del 06/05/2010; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio Agenziale.

Art.11 - Modalità di calcolo della retribuzione di posizione

11.1 Il fondo di cui all'art. 8 del CCNL 06/05/2010 (Area SPTA) e art.9 del CCNL 06/05/2010 (Area Dirigenza Medica) è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione di cui agli artt. 3, 4, 5, e 6 del CCNL 06/05/2010 e s.m.i.;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- della Indennità di Specificità medica.

11.2 Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Agenzia, definito l'ammontare del Fondo di ogni Area dirigenziale con i criteri e le procedure previste dai CCNLL e dalle norme vigenti, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in organico e degli incarichi (come sopra graduati), procede nell'ordine:

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - o l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - o l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - o l'indennità di specificità medica
- A 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.

- ad attribuire, con contratto individuale, a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.

AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Amministrazione, in funzione delle scelte della direzione agenziale, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti seguendo i principi ed criteri esposti nel "Regolamento di conferimento degli incarichi".

Art. 12 - Norme finali e transitorie

- 12.1 Gli incarichi dirigenziali, conferiti successivamente alla entrata in vigore del presente regolamento e al di fuori delle norme e procedure dello stesso o in contrasto con la normativa vigente, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.
- 12.2 Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui ai vigenti CC.CC.NN.LL. dell'Area della Dirigenza SPTA e Medica ed alla legislazione vigente.