



ARPAM

AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
DELLE MARCHE

Regolamento per:

LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE:

**DIRIGENZA AREA SANITÀ E AREA
DELLE FUNZIONI LOCALI**

Sommario:

Graduazione degli incarichi dirigenziali

- Art. 1 - Premesse metodologiche
- Art. 2 - Individuazione degli incarichi
- Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa
- Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice
- Art. 5 - Incarichi professionali
- Art. 6 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti dell'Area sanità con meno di cinque anni di attività
- Art. 7 - Metodologia per la pesatura degli incarichi
- Art. 8 - Individuazione del punteggio Base
- Art. 9 - Attribuzione punteggi aggiuntivi per incarichi gestionali
- Art. 10 - Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 11 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione
- Art. 12 - Processo di determinazione del valore economico
- Art. 13 - Norme finali e transitorie

Art. 1 Premesse metodologiche

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza dell'area sanità e dagli artt. 69-72 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza delle funzioni locali.
2. Attraverso il presente regolamento l'Agenzia attribuisce a ciascuna posizione individuata dal Regolamento di organizzazione 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. 2 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nel 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.
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 sulla base dei requisiti previsti dai rispettivi CCNL di riferimento.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dalle vigenti disposizioni in materia dai CCNL dell'area sanità e dell'area delle funzioni locali, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento;
 - strutture semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 5 del presente regolamento;
 - incarichi di base per i dirigenti dell'Area Sanità, di cui all'art. 6 del presente regolamento.

Art. 3 Incarichi di struttura Complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa 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 "UOC" - 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. 4 Incarichi di struttura Semplice

1. Per incarichi di responsabilità di struttura semplice con autonomia organizzativa, 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 e dall'art. 70, lettera b, del CCNL 2016-2018 per la dirigenza delle Funzioni Locali.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici viene individuata un unico livello di complessità:

- **Incarico "UOS"- Unità operative semplici:** *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, allo staff della Direzione dell'Agenzia o dell'Area Vasta.*

3. Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Agenzia a svolgere compiti gestionali, siano in possesso dei requisiti previsti dai CCNL di riferimento.

Art. 5 Incarichi professionali

AREA SANITA':

1. Gli incarichi professionali sono conferibili a dirigenti con più di cinque anni che hanno superato positivamente la valutazione da parte dello specifico Collegio Tecnico.

2. 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 di area vasta 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.

3. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta sono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Agenzia. In particolare, rispetto alle possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale di base, attribuibile solo a dirigenti con meno di cinque anni di esperienza. Superata positivamente la valutazione da parte del relativo collegio tecnico alla scadenza dei primi cinque anni di servizio 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 individuato un unico livello di professionalità denominato *Professional elevato*;
- Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate due tipologie incarichi denominati: *Referente attività e Coordinatore gruppo professionale*.
- Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale tipologia viene previsto l'incarico denominato *Alta Professionalità* distinto per afferenza interna alla struttura complessa o all'area Vasta o Agenzia.

4. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica che viene stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale.
5. 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.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Alta Professionalità – Area Vasta	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.	45
	Alta Professionalità – UOC		40
Incarico professionale di alta specializzazione	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.	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.	15
Incarico di base	Incarico professionale di base	Incarico attribuibile 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.	Fino a 14

AREA FUNZIONI LOCALI:

6. In linea con quanto disciplinato dal vigente contratto di lavoro il presente regolamento prevede due tipologie di incarico per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Agenzia:
 - Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale tipologia viene individuato un unico livello di professionalità denominato *Professionale elevato*;
 - Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia viene individuato un unico livello di professionalità denominato *Referente attività e Coordinatore gruppo professionale*.
7. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica ma rispondono alle esigenze dell'organizzazione e del funzionigramma aziendale.
8. 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.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico professionale di alta specializzazione	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.	25-45
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.	15-25

Art. 6 Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti dell'Area Sanità con meno di cinque anni di attività

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti dell'Area Sanità 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 fino a 14 punti:

- **Incarico "IP" - 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 professionali più elevate.

Art. 7 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. Il punteggio aggiuntivo rappresenta il differenziale relativo alla complessità di gestione propria di ciascuna tipologia di incarico

Art. 8 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
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	40
STRUTTURE SEMPLICI	UOS	20

Art. 9 **Attribuzione punteggi aggiuntivi per incarichi gestionali**

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. 2016-2018 Area Sanità e dall'art. 89 del C.C.N.L. 2016-2018 Area Funzioni Locali.
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 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 – Direzioni e Sezioni	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO (max 15 punti)	Grado di responsabilità rispetto alle risorse umane gestite direttamente
	Grado di responsabilità rispetto alle risorse economiche e strumentali gestite
STRUTTURALE / DIMENSIONALE (max 20 punti)	Ampiezza / Complessità del bacino di operatività
	Unicità ed importanza delle funzioni svolte all'interno dell'organizzazione
	Grado di responsabilità diretta, rispetto all'assetto organizzativo, anche connesso con il livello di rischio associato
	Grado di autonomia in relazione a specifiche funzioni di livello regionale, area vasta/agenziale e di coordinamento
TECNOLOGICO (max 15 punti)	Grado di innovazione tecnologica e di informatizzazione della struttura
	Livello scientifico – responsabilità rispetto a sistemi avanzati
STRATEGICO AGENZIALE (max 20 punti)	Valenza strategica della struttura rispetto alla mission agenziale – struttura area vasta/agenziale e di coordinamento

Art. 10 **Processo di graduazione delle funzioni**

1. Pertanto, in base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, La Direzione dell'Agenzia provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, come definito dall'atto aziendale, a mappare tutti gli incarichi, Unità operative complesse e semplici e professionali, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.

2. Successivamente ad ogni struttura dell'Agenzia sarà assegnato dalla Direzione, 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 aziendale e sul quale verrà quantificata la retribuzione spettante.

Art. 11 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'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.
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 posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione agli incarichi conferiti o da conferire.

Art. 13 Norme finali e transitorie

1. Gli incarichi pesati 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 e dell'area funzioni locali vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.