



## **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, ATTRIBUZIONE E ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Art. 1**

#### **Finalità ed ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi in coerenza con l'assetto organizzativo dell'Agenzia nel tempo vigente. Costituisce altresì attuazione delle prescrizioni contenute nel Piano nazionale e agenziale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

### **Art. 2**

#### **Tipologie di incarico**

1. Secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, presso l'Agenzia sono conferibili le seguenti tipologie di incarico dirigenziale:
  - responsabilità di struttura organizzativa complessa;
  - responsabilità di struttura organizzativa semplice nell'ambito, o meno, di struttura complessa;
  - incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e controllo;
  - incarichi professionali di base.
2. Gli incarichi elencati si distinguono in gestionali e professionali in relazione al contenuto delle prestazioni richieste ed alla relativa responsabilità.
3. L'incarico di natura gestionale, di struttura complessa o di struttura semplice, include, con carattere di prevalenza rispetto agli incarichi di natura professionale, ancorché con diversa graduazione, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali ed eventualmente finanziarie.
4. L'incarico di natura professionale prevede in modo prevalente, rispetto alle altre aree di competenza attribuite, profili di responsabilità tecnico-specialistica.

### **Art. 3**

#### **Graduazione degli incarichi dirigenziali**

1. Gli incarichi dirigenziali conferibili in Agenzia secondo le tipologie sopra descritte sono graduati, con il provvedimento previsto dall'art. 6, commi 2 e 3, del Regolamento organizzativo 2015, in categorie che ne differenziano la valorizzazione economica secondo il peso risultante dall'applicazione dei seguenti criteri.
2. Gli incarichi dirigenziali gestionali di struttura organizzativa complessa sono graduati sulla base delle seguenti aree di responsabilità ritenute caratterizzanti, cui corrisponde l'attribuzione di un punteggio e la conseguente definizione del livello di complessità dell'incarico espresso dalla categoria A o B, come descritto nella seguente tabella.

<b>Struttura organizzativa complessa</b>		
<b>Aree di responsabilità</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Categoria</b>
rilevanza strategica e complessità dell'azione svolta rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi dell'Agenzia	10-25	Struttura complessa di tipo A punti 86-100  Struttura complessa di tipo B punti 45-85
responsabilità tecniche	10-15	
assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno	5-10	
consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel <i>budget</i> affidato	5-10	
articolazione organizzativa interna in strutture semplici	0-5	
gestione di processi professionali ad elevata complessità ed integrazione implicanti intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate	5-15	
svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali a valere su tutte le articolazioni aziendali	5-10	
produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Agenzia	5-10	
totale	45-100	

3. Gli incarichi dirigenziali gestionali di struttura organizzativa semplice sono graduati sulla base delle seguenti aree di responsabilità ritenute caratterizzanti, cui corrisponde l'attribuzione di un punteggio e la conseguente definizione del livello di complessità dell'incarico espresso dalla categoria A, B, C o D, come descritto nella seguente tabella.

<b>Struttura organizzativa semplice</b>		
<b>Aree di responsabilità</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Categoria</b>
valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10-25	Struttura semplice di tipo A punti 86-100
responsabilità tecniche	5-10	
assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno	10-20	Struttura semplice di tipo B punti 76-85
consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali	5-10	
gestione di processi professionali ad elevata complessità ed integrazione implicanti intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate	5-15	Struttura semplice di tipo C punti 61-75
produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Agenzia	5-10	
utilizzo nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Agenzia	5-10	Struttura semplice di tipo D punti 45-60
totale	45-100	

4. Gli incarichi dirigenziali professionali sono graduati sulla base delle seguenti aree di responsabilità ritenute caratterizzanti, cui corrisponde l'attribuzione di un punteggio e la conseguente definizione del livello di complessità dell'incarico espresso dall'ulteriore distinzione e dalla categoria A, B, C, D o E come descritto nella seguente tabella.

<b>Incarico dirigenziale professionale</b>		
<b>Aree di responsabilità</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Categoria</b>
svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali	5-20	Alta specializzazione di tipo A punti 96-100
grado di competenza specialistico-funzionale o professionale e/o gestione di processi complessi	15-30	
utilizzo nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Agenzia nonché produzione di linee-guida e protocolli	5-15	Alta specializzazione di tipo B punti 81-95
affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Agenzia	5-20	Alta specializzazione di tipo C punti 71-80
grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata nonché responsabilità di gruppi di lavoro o di ricerca	5-15	Alta specializzazione di tipo D punti 61-70
totale	35-100	Alta specializzazione di tipo E punti 35-60

#### **Art. 4**

#### **Determinazione e misura della retribuzione di posizione**

1. La valorizzazione economica degli incarichi non può superare i valori previsti dall'art. 4, commi 3 e 4, del CCNLI 6 maggio 2010 della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa ovvero dalle disposizioni nel tempo vigenti e in ogni caso tiene conto della consistenza economica del relativo fondo contrattuale.
2. Ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo ridotto, fermo restando il trattamento minimo di posizione previsto dal CCNLI 22 febbraio 2001, i valori corrispondenti alle fasce economiche sono attribuiti previa proporzionale riduzione.
3. Non si fa luogo alle riduzioni previste dall'art. 22 del CCNL 17 ottobre 2008 non essendo compatibile con il settore di operatività e l'assetto organizzativo dell'Agenzia il rapporto di lavoro non esclusivo.

#### **Art. 5**

#### **Modalità di conferimento degli incarichi**

1. Gli incarichi dirigenziali sono attribuiti secondo le modalità previste dalle normative nel tempo vigenti e dal presente regolamento.
2. Di norma gli incarichi dirigenziali non di struttura complessa hanno durata da tre a cinque anni e gli incarichi dirigenziali di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni. In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 41, comma 6, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia, nel contesto di processi di revisione organizzativa il conferimento degli incarichi dirigenziali può avvenire per periodi inferiori.
3. L'attribuzione di incarichi dirigenziali è subordinata alla ricezione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità rispetto all'incarico in assegnazione. L'Agenzia effettua controlli rispetto a quanto dichiarato dagli interessati.
4. La conferma di un incarico o il conferimento di un nuovo incarico avvengono con provvedimento motivato del direttore generale, sentiti il direttore tecnico-scientifico e amministrativo, nel rispetto dei principi di cui al presente regolamento, con evidenza della verifica di possibilità di rotazione nell'attribuzione dell'incarico anche in relazione alla disponibilità di posizioni di contenuto professionale e gestionale coerenti con il profilo professionale del dirigente.
5. Costituisce condizione indispensabile per la conferma di un incarico o il conferimento di un nuovo incarico di maggior rilievo professionale o gestionale l'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico attribuito.
6. L'attribuzione dell'incarico avviene con apposito disciplinare contenente l'indicazione di specifici obiettivi di mandato che saranno oggetto di valutazione intermedia con cadenza annuale e di valutazione complessiva di fine mandato, nel quadro delle verifiche di cui al successivo art. 7.
7. Il conferimento dell'incarico tiene altresì conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità della struttura interessata, dei criteri di seguito indicati:
  - a) attitudini e capacità professionali;
  - b) competenze organizzative;
  - c) risultati conseguiti in precedenza e relativa valutazione;
  - d) esperienze di direzione e di organizzazione maturate eventualmente anche all'estero, nel settore privato e in altre amministrazioni pubbliche, attinenti all'incarico;
  - e) specifiche competenze tecniche per lo svolgimento delle attività relative ai sistemi informativi automatizzati ovvero per la gestione di impianti complessi o di attività per le quali sussistono vincoli ordinistici;
  - f) capacità di comunicazione e gestione di sistemi relazionali;
  - g) capacità di gestione dei sistemi di gestione della sicurezza.

I requisiti di cui alla lett. c) sono accertati, in via prioritaria, attraverso le risultanze del sistema di valutazione.

Per i dirigenti con incarico gestionale, ai fini della conferma nella stessa o di attribuzione di altri incarichi, sono presi in considerazione anche i seguenti ulteriori elementi di valutazione:

- h) capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza e alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione;
- i) risultati ottenuti con le risorse assegnate.

#### **Art. 6**

##### **Rotazione negli incarichi**

1. Nel conferimento degli incarichi, l'Agenzia garantisce la rotazione del personale ai fini dell'accrescimento delle professionalità e competenze di ciascun dirigente nonché della prevenzione dei fenomeni corruttivi. La rotazione è possibile nell'ambito degli incarichi per il cui svolgimento sia richiesto il possesso di equivalenti professionalità, titoli di studio e/o abilitazioni, tenuto conto dei criteri di cui al precedente articolo, e contempera le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione con i diritti individuali e sindacali dei dirigenti soggetti alla misura. Essa non opera laddove si possa verificare sottrazione di competenze professionali specialistiche da strutture cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.
2. La rotazione avviene di norma al termine dell'incarico dirigenziale, a prescindere dall'esito della valutazione riportata, ed è attuata con modalità tali da non pregiudicare continuità e coerenza degli indirizzi nonché le necessarie competenze delle strutture.
3. Nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e delle altre norme applicabili, l'Agenzia valuta misure di rotazione dei dirigenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza. I conseguenti provvedimenti di trasferimento sono adeguatamente motivati.

#### **Art. 7**

##### **Conferimento di incarichi aggiuntivi**

1. Ai dirigenti dell'Agenzia possono essere conferiti eventuali incarichi aggiuntivi, riguardanti speciali progettualità o funzioni istituzionali, tenuto conto dei seguenti criteri:
  - a) competenze e capacità professionali;
  - b) natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
  - c) correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate;
  - d) rotazione negli incarichi, al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo altresì conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

#### **Art. 8**

##### **Pubblicità degli incarichi dirigenziali e procedure di conferimento**

1. Ai fini dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali disponibili al personale dipendente dall'Agenzia, sono pubblicati sul sito istituzionale, per non meno di dieci giorni, appositi avvisi di selezione, deliberati dal direttore generale.
2. L'Agenzia individua preventivamente e con criteri omogenei i profili professionali dirigenziali riconducibili ai diversi incarichi da attribuire, in relazione all'articolazione organizzativa. Qualora non condizionato da specifiche esigenze tecniche o previsioni normative, l'accesso ai diversi incarichi è consentito ai dirigenti di tutti i ruoli.
3. Gli interessati in possesso dei requisiti possono presentare dichiarazione di disponibilità al conferimento dell'incarico entro la scadenza del relativo bando, secondo le indicazioni nello stesso contenute.

4. L'incarico è conferito dal Direttore generale con proprio provvedimento motivato, sentiti il direttore tecnico-scientifico e amministrativo, a seguito di valutazione dei *curricula* integrata da apposito colloquio.
5. La valutazione dei *curricula* e i colloqui sono condotti:
  - dal direttore generale, ai fini dell'attribuzione degli incarichi di struttura complessa nonché degli incarichi afferenti alla Direzione generale;
  - dal direttore di struttura organizzativa complessa o dal direttore amministrativo o tecnico-scientifico ai fini dell'attribuzione degli incarichi di struttura semplice o professionali ad essi afferenti.
6. Il verbale che documenta la procedura valutativa e da cui risultano i profili dei candidati è integrato, nel caso degli incarichi diversi dalla struttura complessa, con indicazione della proposta di attribuzione dell'incarico.

### **Art. 9 Valutazione**

1. La valutazione dei dirigenti, diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è intesa come strumento finalizzato alla valorizzazione e motivazione dei professionisti, in coerenza con il processo di responsabilizzazione nei confronti degli obiettivi dell'Agenzia e nel quadro delle previsioni del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 come novellato.
2. La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa. La valutazione ha cadenza annuale per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi annuali attribuiti in sede di negoziazione e ai fini della correlata attribuzione della retribuzione di risultato. A tal fine, il valutatore di prima istanza è il dirigente sovraordinato e l'Organismo indipendente di valutazione sovrintende l'intero processo e svolge le funzioni di valutatore di secondo livello. La valutazione professionale avviene a fine mandato ad opera del valutatore di primo livello e del Collegio tecnico che costituisce valutatore di secondo livello e tiene conto anche degli esiti della valutazione annuale siccome certificata dall'Organismo indipendente di valutazione nonché del conseguimento degli obiettivi di mandato precisati nel disciplinare d'incarico.
3. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione, da parte del Direttore generale, per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.
4. Il processo di valutazione presso l'Agenzia è disciplinato da apposito regolamento.

### **Art. 10 Revoca degli incarichi dirigenziali**

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento possono essere revocati in caso di accertata responsabilità professionale e/o gestionale, secondo le procedure di valutazione annuale e di fine mandato previste dalle disposizioni normative e contrattuali nel tempo vigenti e dal regolamento agenziale, ovvero nelle ipotesi di accertata responsabilità dirigenziale.
2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.
3. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

4. La revoca dell'incarico, ovvero l'affidamento di altro incarico di valore economico inferiore a quello in atto, avviene con provvedimento motivato del direttore generale, sentiti i direttori tecnico-scientifico e amministrativo.
5. Fermo restando quanto disposto dagli artt. 30 e 31 del CCNL del 3 novembre 2005, è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Agenzia *ex* art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

#### **Art. 11**

#### **Disposizioni transitorie e finali**

1. Il presente regolamento sostituisce le disposizioni regolamentari o contrattuali in materia esistenti presso l'Agenzia.
2. Per quanto non previsto dal presente testo si applicano le disposizioni normative e regolamentari e i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa.
3. In fase transitoria, nelle more della definizione del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia e del completamento del conferimento degli incarichi apicali, ferme restando le altre disposizioni del presente regolamento, gli incarichi di direzione di struttura organizzativa complessa sono conferiti con provvedimento motivato del direttore generale, a seguito di valutazione dei *curricula*, integrata da apposito colloquio, svolta da una commissione composta dal medesimo direttore generale, dal direttore amministrativo e da un dirigente esterno, esperto nelle materie oggetto della selezione, nominato dal direttore generale.

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANNA TORO

CODICE FISCALE: TRONNA64T47E098G

DATA FIRMA: 02/09/2015 10:40:54

IMPRONTA: 49B9E8B968C467591CAA008AEC66EF17CB1040EA3214951C405159F13AEFF0B8  
CB1040EA3214951C405159F13AEFF0B8C525EFB0CDE96830AD277D781FEED99F  
C525EFB0CDE96830AD277D781FEED99F2EAF5863576B4A9C0451C91E4348992A  
2EAF5863576B4A9C0451C91E4348992AB67CAE4C4A3D2FF2611AD625FE8B0757

NOME: LUCA MARCHESI

CODICE FISCALE: MRCLCU65S03F205I

DATA FIRMA: 02/09/2015 10:41:59

IMPRONTA: 815D52977DD491E655B0ABC4CF3A980DF788F059E1C825BAEF1E126997981E29  
F788F059E1C825BAEF1E126997981E29EB59375A9BBC279D2CA1D7C8B761324F  
EB59375A9BBC279D2CA1D7C8B761324F725EBA985045AE5824142202DA367AD0  
725EBA985045AE5824142202DA367AD0769FC5B1D6729948AD1979E7D2134EF4

NOME: LUCA MARCHESI

CODICE FISCALE: MRCLCU65S03F205I

DATA FIRMA: 02/09/2015 10:42:33

IMPRONTA: A571C0825E9DDD1A3613313BB5A6FA9F8FF76FC8E6284AFE9353ED03C0E18EE  
8FF76FC8E6284AFE9353ED03C0E18EE65491F1EA399A6F71032AA4BEE8FC525  
65491F1EA399A6F71032AA4BEE8FC5252F9BDCAD1EAD13767A13BA17BC10BED3  
2F9BDCAD1EAD13767A13BA17BC10BED3F7BFFC07CD72B24F9397668E19053960