

**ACCORDO SINDACALE PER ARTICOLAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI, DELLE FUNZIONI E DELLE CONNESSE RESPONSABILITA' E RELATIVA VALORIZZAZIONE ECONOMICA; CRITERI GENERALI PER AFFIDAMENTO, VERIFICA, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELLA DIRIGENZA VETERINARIA.**

Le parti, in data 6 luglio 2010 e in relazione a quanto previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL., hanno sottoscritto l'accordo relativo alle modalità di rilevazione delle funzioni e delle connesse responsabilità delle posizioni dirigenziali della dirigenza sanitaria, che si allega quale parte integrate del presente accordo con il numero 1 A e 1 B.

In data 1 ottobre 2010 la direzione generale dell'Ente ha dato informazione alle OO.SS.\RSA della dirigenza veterinaria sulla articolazione delle posizioni dirigenziali e sulla loro valorizzazione economica. In data odierna, dopo ampia discussione, le Parti hanno raggiunto intesa, secondo le modalità allegate al presente accordo con il numero 2.

I modelli allegati nn. 1 A e 1 B e 2 verranno utilizzati dalla direzione generale per procedere alla graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali delle strutture complesse e semplici afferenti la dirigenza veterinaria, in coerenza con le previsioni organizzative contenute nel regolamento interno dei servizi.

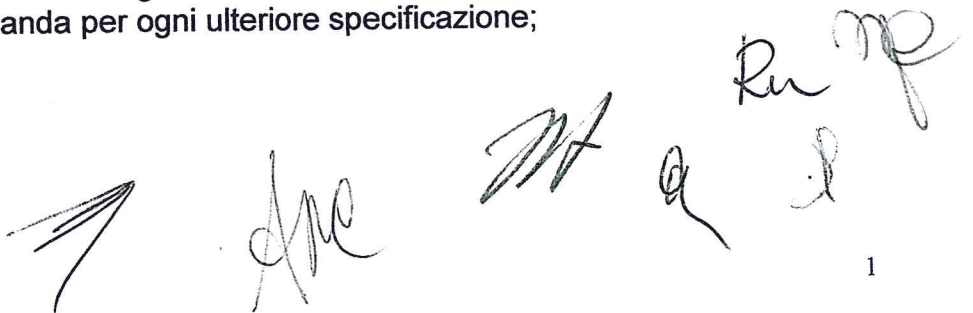
Si concorda, altresì, che;

1. i criteri generali per il conferimento delle posizioni di struttura semplice e di alta specializzazione dei dirigenti veterinari, desunti dall'art. 28 CCNL 8.6.2000, sono i seguenti:

- natura e caratteristica degli incarichi da conferire e dei programmi da realizzare;
- attitudini personali, capacità professionali, conoscenze specialistiche ed esperienza acquisita dai dirigenti in precedenti incarichi;
- area e disciplina di appartenenza dei dirigenti;
- esperienze documentate di studio, ricerca o professionali nei settori oggetto delle posizioni dirigenziali da conferire.

2. i criteri generali di verifica, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, desunti dagli art. 25-32 CCNL 3.11.2005 sono i seguenti:

- valutazione annuale per tutti i dirigenti inerente le aree di responsabilità previste nell'art 27 del CCNL 3.11.2005. Le modalità e gli effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti è disciplinata dallo stesso articolo,, mentre gli effetti della valutazione negativa è stabilita dall'art. 30 dello stesso CCNL. A tale contratto si rimanda per ogni ulteriore specificazione;



• valutazione alla fine dell'incarico per tutti i dirigenti, indipendentemente dalla posizione dirigenziale conferita, sull'osservanza delle responsabilità professionali attribuite, l'impegno e la disponibilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi. Le modalità e gli effetti della valutazione positiva delle attività professionali è disciplinata dall'art. 28 del CCNL 3.11.2005, mentre gli effetti della valutazione negativa è stabilita dall'art. 31 dello stesso CCNL. A tale contratto si rimanda per ogni ulteriore specificazione.

3. il conferimento delle posizioni dirigenziali di cui al punto 1 (strutture semplici e di alta specializzazione) verrà effettuato dal Direttore generale, previa proposta del responsabile della struttura complessa di riferimento incaricato ex dpr 484 \1997, che per formulare la stessa dovrà utilizzare i criteri enunciati nello stesso punto. La durata temporale degli incarichi è stabilita in anni cinque dalla data di effettivo conferimento. In particolare, il Direttore generale conferirà incarichi di alta specializzazione a tutti coloro che maturano i requisiti contrattuali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 della legge 122/2010; la proposta del Responsabile della struttura complessa dovrà individuare anche l'ambito di responsabilità (settore, attività, ecc..) oggetto dell'incarico.
4. per coloro che sono già titolari alla data odierna di incarichi dirigenziali di struttura complessa, semplice o di alta specializzazione l'adeguamento del valore economico della retribuzione di posizione avverrà dalla prima mensilità utile successiva alla delibera del Direttore generale di graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali. Trattandosi di mero adeguamento economico delle posizioni dirigenziali conferite, la validità dell'incarico rimane quella stabilita dai relativi provvedimenti.
5. in conseguenza della riorganizzazione aziendale che con il presente accordo trova compimento e ai sensi degli artt. 14 e 15 dei CC.CC.NN.LL. 3.11.2005 delle dirigenze, si prende atto che l'eventuale maturazione di ore eccedenti il normale orario di lavoro alla data del 31 dicembre di ogni singolo anno è da correlare al raggiungimento degli obiettivi di budget negoziati da ogni singolo dirigente e alla conseguente retribuzione di risultato; trattandosi di prima applicazione, alla data del 31 dicembre 2010:
  - a) le ore maturate da ogni singolo dirigente alla data del 31 dicembre 2009 verranno eliminate;
  - b) le ore di prolungamento di orario di lavoro maturate nel corso dell'anno 2010 potranno essere recuperate entro il 31 dicembre 2011; nel caso in cui le ore in questione non venissero recuperate, le stesse saranno eliminate alla data del 31.12.2011;
  - c) a decorrere dal 1 gennaio 2011 e per tutti gli anni successivi, in data 31 dicembre di ogni singolo anno verranno annullate le ore eccedenti il normale orario di lavoro di tutti i dirigenti dell'Ente.



Le regole di cui al punto 5 si applicano a tutto il personale dirigente, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che con contratto di lavoro a tempo determinato.

Le parti si danno atto che si procederà a monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento dell'istituto contrattuale disciplinato nel presente punto.

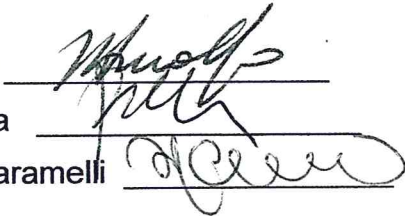
Torino, 8.10.2010

La delegazione di Parte Pubblica

Dr. Arnolfo

Dott. Osella

Dott.ssa Caramelli



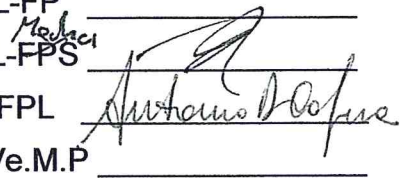
La delegazione di Parte Sindacale

la Segreteria CGIL-FP

la Segreteria CISL-FPS

la Segreteria UIL-FPL

la Segreteria S.I.Ve.M.P



Le RSA:

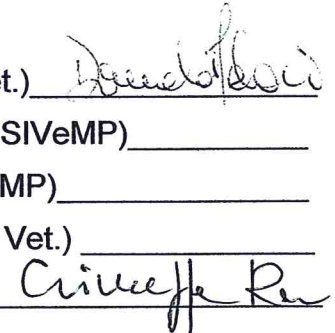
D.ssa Meloni (UIL Vet.)

Dr. Doglione (F.V.M. SIVeMP)

D.ssa Mogliotti (SIVeMP)

Dr. Fornasiero (CISL Vet.)

Dr. Ru (CGIL Vet.)



6/7/20

cy MA

Spine

REV

✓

by

Dr Ba

✓

ALEGGATO AA

SCHEDA RILEVAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI - STRUTTURA COMPLESSA SANITARIA

STRUTTURA

PUNTEGGIO

GRIGLIA

1

3

5

1 - Complessità organizzativa, tecnico-scientifica-giuridica e livello di specializzazione	La Posizione dirigenziale richiede una formazione di base standard o di applicare procedure rigorosamente definite e necessita solo in modo occasionale di conoscenze specifiche.	La Posizione dirigenziale richiede un discreto livello di conoscenze specifiche e nell'applicazione delle procedure occorre intervenire per il loro migliore adattamento.	La Posizione dirigenziale richiede una padronanza completa della tecnica e la capacità di progettare ed impostare nuove procedure.
--	---	---	--

Complessità ed eterogeneità dei servizi diretti e dei processi gestiti. Tale indicatore specifica la complessità della organizzazione in servizi (coordinamento di uno o più servizi).	Grado di progettualità (consistente, media, limitata) richiesta alla posizione, intendendosi con ciò la composizione di fattori produttivi, l'individuazione delle modalità di superamento delle criticità, la predisposizione di processi attivati a raggiungere gli obiettivi posti.		
--	--	--	--

2 - Necessità di aggiornamento	La Posizione dirigenziale non richiede un aggiornamento specifico, se non sporadico e legato all'introduzione di nuovi metodi o tecnologie o normative ma la semplice cura dell'apprendimento sul campo.	La Posizione dirigenziale richiede dei cicli di formazione costanti ma diluiti nel tempo e con un livello medio di difficoltà. Richiede la capacità di cogliere e valorizzare anche autonomamente le occasioni di formazione.	La Posizione dirigenziale richiede un'attenzione costante all'evoluzione degli scenari, implica cicli di formazione continui e di elevato livello di complessità. Richiede la capacità di cogliere e valorizzare autonomamente le occasioni di formazione, anche progettandola.
--------------------------------	--	---	---

Tale indicatore esprime lo spettro di conoscenze richieste dalla posizione per l'assolvimento delle funzioni, ovvero il grado di pluridisciplinarietà connesso alla posizione (ampio spettro, basso spettro, monodisciplinari).			
3 - Responsabilità giuridica	La Posizione dirigenziale implica una normale responsabilità giuridica (civile, penale, amministrativo contabile).	La Posizione dirigenziale implica una forte responsabilità giuridica (civile, penale, amministrativo contabile).	La Posizione dirigenziale implica un'elevata responsabilità giuridica, personale ed estesa alle funzioni della propria struttura (civile, penale, amministrativo contabile).

Valutazione delle tipologie e dell'intensità delle responsabilità inerenti la posizione			
4 - Responsabilità organizzativa, autonomia decisionale e discrezionalità	La Posizione dirigenziale ha scarsa autonomia decisionale e non richiede interventi organizzativi rilevanti, se non sporadicamente.	La Posizione dirigenziale ha media autonomia decisionale, richiede interventi frequenti organizzativi per garantire l'adattamento al contesto.	Il contesto, altamente variabile o articolato su sedi decentrate e collegato ad enti esterni, richiede interventi costanti di organizzazione ed elevata autonomia decisionale.

Livelli e contenuti caratteristici dell'autonomia decisionale e discrezionalità nell'attività svolta.	Con questo indicatore si focalizza l'ampiezza propria della posizione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati e alle direttive impartite da organi sovraordinati (massima autonomia nell'ambito di obiettivi generali definiti dalla Direzione, oppure limitata autonomia nell'ambito di obiettivi di dettaglio definiti dalla Direzione; oppure, autonomia nell'ambito di obiettivi di dettaglio definiti dagli Organi tecnici). Rileva il grado (elevato, medio, limitato) di autonomia assumibile dalla posizione nella determinazione delle attività da svolgere, con riferimento alle procedure trattate, all'attribuzione di capacità di spesa e alla capacità di determinazioni organizzative.	La Posizione dirigenziale ha una media/alta importanza strategica.	La Posizione dirigenziale ha un elevatissimo grado di importanza strategica.
---	---	--	--

5 - Importanza strategica	Grado di partecipazione a processi complessi dell'Ente (in via continuativa, sporadica, episodica), di complessità gestionale in termini di processi finalizzati alla realizzazione di prodotti e/o servizi necessari all'assetto delle funzioni attinenti la posizione, di complessità delle funzioni di responsabilità da assolvere nella posizione, di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni afferenti alla posizione stessa (gestionali, organizzative, progettuali, erogative esterne, erogative interne, di produzione normativa, di coordinamento all'interno professionale), di coinvolgimento della posizione dirigenziale in attività multisettoriali, con effetto interno o esterno.	La Posizione dirigenziale prevede rapporti sporadici con l'utenza.	La Posizione dirigenziale prevede continui rapporti con l'utenza in ambiti disciplinati e organizzati.
---------------------------	---	--	--

6 - Rapporti con utenza esterna	La Posizione dirigenziale prevede rapporti con l'utenza.	La Posizione dirigenziale prevede rapporti con l'utenza in ambiti disciplinati e organizzati.	La Posizione dirigenziale prevede rapporto con l'utenza in ambito organizzativo complesso e/o in condizioni di emergenza.
---------------------------------	--	---	---

responsabilità di gestione di budget assegnato).	responsabilità di gestione di budget assegnato).	responsabilità di gestione di budget assegnato).	responsabilità di gestione di budget assegnato).
Complessità delle relazioni esterne - Relazione con soggetti esterni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti esterni, oppure occasionali, o assenti).	Complessità delle relazioni esterne - Relazione con soggetti esterni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti esterni, oppure occasionali, o assenti).	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non definiti a priori o non limitati.	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non limitati e/o in condizioni di urgenza.

7 - Rapporti con utenza interna	La Posizione dirigenziale prevede interventi sporadici e verso settori definiti e limitati.	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non definiti a priori o non limitati.	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non limitati e/o in condizioni di urgenza.
---------------------------------	---	---	--

Grado di responsabilità verso l'interno - Questo indicatore individua i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione dirigenziale, nell'azione svolta verso l'interno. (responsabilità di risultato e/o di gestione economico-finanziaria).	Complessità delle relazioni interne - Relazione con soggetti interni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti interni, oppure occasionali, o assenti).	La Posizione dirigenziale implica gestione di risorse economiche anche in condizioni di autonomia.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse economiche (anche tecnologiche) in condizioni di completa autonomia.
---	---	--	--

8 - Gestione risorse economiche e di budget	Risorse finanziarie ed economiche assegnate all'attività caratteristica (budget a consuntivo gestito). Tale indicatore specifica la complessità della gestione delle risorse finanziarie affidate.	La Posizione dirigenziale implica gestione di risorse umane anche in condizioni di autonomia.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse umane in condizioni di completa autonomia.
9 - Gestione risorse umane	Peso risorse umane gestite: n. operatori <15 punti 3; n. operatori >15 punti 5.		
10 - Gestione sicurezza	La posizione dirigenziale non prevede delega di funzioni.		La Posizione prevede delega del Datore di lavoro ex art. 16, co. 3bis Dlgs 81/08 (ampiezza della delega).

6/7/20 *cu* *MC* *APC* *Por* *R* *W* *SP* *R* *W* *W*

ALLEGATO 1B

SCHEDA RILEVAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI - STRUTTURA SEMPLICE SANITARIA

STRUTTURA			
PUNTEGGIO			
GRIGLIA	1	3	5
1 - Complessità organizzativa, tecnico-scientifica-giuridica e livello di specializzazione	La Posizione dirigenziale richiede una formazione di base standard o di applicare procedure rigorosamente definite e necessita solo in modo occasionale di conoscenze specifiche.	La Posizione dirigenziale richiede un discreto livello di conoscenze specifiche e nell'applicazione delle procedure occorre intervenire per il loro migliore adattamento.	La Posizione dirigenziale richiede una padronanza completa della tecnica e la capacità di progettare ed impostare nuove procedure.
Complessità ed eterogeneità dei servizi diretti e dei processi gestiti. Tale indicatore specifica la complessità della organizzazione in servizi (coordinamento di uno o più servizi). Grado di progettualità (consistente, media, limitata) richiesta alla posizione, intendendosi con ciò la composizione di fattori produttivi, l'individuazione delle modalità di superamento delle criticità, la predisposizione di processi attivati a raggiungere gli obiettivi posti.			
2- Necessità di aggiornamento	La Posizione dirigenziale non richiede un aggiornamento specifico, se non sporadico e legato all'introduzione di nuovi metodi o tecnologie o normative ma la semplice cura dell'apprendimento sul campo.	La Posizione dirigenziale richiede dei cicli di formazione costanti, ma diluiti nel tempo e con un livello medio di difficoltà. Richiede la capacità di cogliere e valorizzare anche autonomamente le occasioni di formazione.	La Posizione dirigenziale richiede un'attenzione costante all'evoluzione degli scenari, implica cicli di formazione continui e di elevato livello di complessità. Richiede la capacità di cogliere e valorizzare autonomamente le occasioni di formazione, anche progettandola.
Tale indicatore esprime lo spettro di conoscenze richieste dalla posizione per l'assolvimento delle funzioni, ovvero il grado di pluridisciplinarietà connesso alla posizione (ampio spettro, basso spettro, monodisciplinari).			
3- Responsabilità giuridica	La Posizione dirigenziale implica una normale responsabilità giuridica (civile, penale, amministrativo contabile).	La Posizione dirigenziale implica una forte responsabilità giuridica (civile, penale, amministrativo contabile).	La Posizione dirigenziale implica un'elevata responsabilità giuridica, personale ed estesa alle funzioni della propria struttura (civile, penale, amministrativo contabile).
Valutazione delle tipologie e dell'intensità delle responsabilità inerenti la posizione			
4 - Responsabilità organizzativa, autonomia decisionale e discrezionalità	La Posizione dirigenziale ha scarsa autonomia decisionale e non richiede interventi organizzativi rilevanti, se non sporadicamente.	La Posizione dirigenziale ha media autonomia decisionale, richiede interventi frequentissimi organizzativi per garantire l'adattamento al contesto.	Il contesto, altamente variabile o articolato su sedi decentrate e collegato ad enti esterni, richiede interventi costanti di organizzazione ed elevata autonomia decisionale.
Livelli e contenuti caratteristici dell'autonomia decisionale e discrezionalità nell'attività svolta. Con questo indicatore si focalizza l'ampiezza propria della posizione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati e alle direttive impartite da organi sovraordinati (massima autonomia nell'ambito di obiettivi generali definiti dalla Direzione, oppure limitata autonomia nell'ambito di obiettivi di dettaglio definiti dagli Organi tecnici). Rileva il grado (elevato, medio, limitato) di autonomia assumibile dalla posizione nella determinazione delle attività da svolgere, con riferimento alle procedure trattate, all'attribuzione di capacità di spesa e alla capacità di determinazioni organizzative.			
5- Importanza strategica	La Posizione dirigenziale prevede rapporti sporadici con l'utenza.	La Posizione dirigenziale ha una mediata importanza strategica.	La Posizione dirigenziale ha un elevatissimo grado di importanza strategica.
Grado di partecipazione a processi complessi dell'Ente (in via continuativa, sporadica, episodica), di complessità gestionale in termini di processi finalizzati alla realizzazione di prodotti e/o servizi necessari all'espletamento delle funzioni attinenti la posizione, di complessità delle funzioni di responsabilità da assolvere nella posizione, di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni afferenti alla posizione stessa (gestionali, organizzative, progettuali, erogative esterne, erogative interne, di produzione normativa, di coordinamento altamente professionale), di coinvolgimento della posizione dirigenziale in attività multisettoriali, con effetto interno o esterno.			
6- Rapporti con utenza esterna	La Posizione dirigenziale prevede rapporti sporadici con l'utenza.	La Posizione dirigenziale prevede continui rapporti con l'utenza in ambiti disciplinati e organizzati.	La Posizione dirigenziale implica costante rapporto con l'utenza in ambito organizzativo complesso e/o in condizioni di emergenza.
Grado di responsabilità verso l'esterno - Tale indicatore osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, su cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (responsabilità finale sui risultati delle analisi; responsabilità di gestione di budget assegnato).			
Complessità delle relazioni esterne - Relazione con soggetti esterni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti esterni, oppure occasionali, o assenti).			
7 - Rapporti con utenza interna	La Posizione dirigenziale prevede interventi sporadici e verso settori definiti e limitati.	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non definiti a priori o non limitati.	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non limitati e/o in condizioni di urgenza.
Grado di responsabilità verso l'interno - Questo indicatore individua i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno (responsabilità di risultato e/o di gestione economico-finanziaria).			
Complessità delle relazioni interne - Relazione con soggetti interni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti interni, oppure occasionali, o assenti).			
8 - Gestione risorse economiche e di budget		La Posizione dirigenziale implica gestione di risorse economiche anche in condizioni di autonomia.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse economiche (anche tecnologiche) in condizioni di completa autonomia.
Risorse finanziarie ed economiche assegnate all'attività caratteristica (budget a consuntivo gestito). Tale indicatore specifica la complessità della gestione delle risorse finanziarie affidate.			
9 - Gestione risorse umane	La Posizione dirigenziale non implica la gestione di risorse umane.	La Posizione dirigenziale implica gestione di risorse umane anche in condizioni di autonomia.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse umane in condizione di completa autonomia.

ARTICOLAZIONE E VALORIZZAZIONE STRUTTURE COMPLESSE AREA MEDICO – VETERINARIA	
ARTICOLAZIONE	VALORIZZAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI
FASCIA C1 (Punteggio minore o uguale a 35)	€ 13.200,00
FASCIA C2 (Punteggio maggiore di 35)	€ 18.600,00

ARTICOLAZIONE E VALORIZZAZIONE STRUTTURE SEMPLICI AREA MEDICO – VETERINARIA	
ARTICOLAZIONE	VALORIZZAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI
FASCIA B1 (Punteggio minore o uguale a 30 )	€ 10.000,00
FASCIA B2 (Punteggio maggiore di 30)	€ 11.000,00

ARTICOLAZIONE E VALORIZZAZIONE POSIZIONI ALTA SPECIALIZZAZIONE AREA MEDICO – VETERINARIA	
FASCIA A	VALORIZZAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI
	€ 5.000,00

N. 1 incarico ad personam con valore economico di € 6.700,00





6/4/20 ay *Apr* *REV* *R* *14* *8* *Ba* *11* *11*

SCHEDA RILEVAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI - STRUTTURA COMPLESSA SANITARIA

STRUTTURA		5	
PUNTEGGIO		3	
GRIGLIA		1	
1 - Complessità organizzativa, tecnico-scientifica-giuridica e livello di specializzazione	La Posizione dirigenziale richiede una formazione di base standard o di applicare procedure rigorosamente definite e necessita solo in modo occasionale di conoscenze specifiche.	La Posizione dirigenziale richiede un discreto livello di conoscenze specifiche e nell'applicazione delle procedure occorre intervenire per il loro migliore adattamento.	La Posizione dirigenziale richiede una padronanza completa della tecnica e la capacità di progettare ed impostare nuove procedure.
2 - Necessità di aggiornamento	La Posizione dirigenziale non richiede un aggiornamento specifico, se non sporadico e legato all'introduzione di nuovi metodi o tecnologie o normative ma la semplice cura dell'apprendimento sul campo.	La Posizione dirigenziale richiede dei cicli di formazione costanti ma diluiti nel tempo e con un livello medio di difficoltà. Richiede la capacità di cogliere e valorizzare autonomamente le occasioni di formazione.	La Posizione dirigenziale richiede un'attenzione costante all'evoluzione degli scenari, implica cicli di formazione continui e di elevato livello di complessità. Richiede la capacità di cogliere e valorizzare autonomamente le occasioni di formazione, anche progettandola.
3 - Responsabilità giuridica	Tale indicatore esprime lo spettro di conoscenze richieste dalla posizione per l'assolvimento delle funzioni, ovvero il grado di pluridisciplinarietà connesso alla posizione (ampio spettro, monodisciplinari).	La Posizione dirigenziale implica una forte responsabilità giuridica (civile, penale, amministrativo contabile).	La Posizione dirigenziale implica un'elevata responsabilità giuridica, personale ed estesa alle funzioni della propria struttura (civile, penale, amministrativo contabile).
4 - Responsabilità organizzativa, autonomia decisionale e discrezionalità	La Posizione dirigenziale ha scarsa autonomia decisionale e non richiede interventi organizzativi rilevanti, se non sporadicamente.	La Posizione dirigenziale ha media autonomia decisionale, richiede interventi frequenti organizzativi per garantire l'adattamento al contesto.	Il contesto, altamente variabile o articolato su sedi decentrate e collegato ad enti esterni, richiede interventi costanti di organizzazione ed elevata autonomia decisionale.
5 - Importanza strategica	Livelli e contenuti caratteristici dell'autonomia decisionale e discrezionalità nell'attività svolta. Con questo indicatore si focalizza l'ampiezza propria della posizione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati e alle direttive impartite da organi sovraordinati (massima autonomia nell'ambito di obiettivi definiti dalla Direzione, oppure limitata autonomia nell'ambito di obiettivi di dettaglio definiti dagli Organi tecnici). Rileva il grado (elevato, medio, limitato) di autonomia assumibile dalla posizione nella determinazione delle attività da svolgere, con riferimento alle procedure trattate, all'attribuzione di capacità di spesa e alla capacità di determinazioni organizzative.	La Posizione dirigenziale ha una media/alta importanza strategica.	La Posizione dirigenziale ha un elevatissimo grado di importanza strategica.
6 - Rapporti con utenza esterna	Grado di partecipazione a processi complessi dell'Ente (in via continuativa, sporadica, episodica), di complessità gestionale in termini di processi finalizzati alla realizzazione di prodotti e/o servizi necessari all'espletamento delle funzioni attinenti la posizione, di complessità delle relazioni esterne (Relazione con soggetti esterni, in ragione del numero di funzioni afferenti alla posizione stessa (gestionali, organizzative, progettuali, erogative esterne, erogative interne, di produzione normativa, di coordinamento altamente professionale), di coinvolgimento della posizione dirigenziale in attività multisettoriali, con effetto interno o esterno).	La Posizione dirigenziale prevede continui rapporti con l'utenza in ambiti disciplinati e organizzati.	La Posizione dirigenziale implica costante rapporto con l'utenza in ambito organizzativo complesso e/o in condizioni di emergenza
7 - Rapporti con utenza interna	Grado di responsabilità verso l'esterno - Tale indicatore osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, su cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (responsabilità finale sui risultati delle analisi; responsabilità di gestione di budget assegnato).	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non definiti a priori o non limitati.	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non limitati e/o in condizioni di urgenza
8 - Gestione risorse economiche e di budget	Complessità delle relazioni interne - Relazione con soggetti interni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti esterni, oppure occasionali, o assenti).	La Posizione dirigenziale implica gestione di risorse economiche anche in condizioni di autonomia.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse economiche (anche tecnologiche) in condizioni di completa autonomia.
9 - Gestione risorse umane	Risorse finanziarie ed economiche assegnate all'attività caratteristica (budget a consuntivo gestito). Tale indicatore specifica la complessità della gestione delle risorse finanziarie affidate.	La Posizione dirigenziale implica gestione di risorse umane anche in condizioni di autonomia.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse umane in condizione di completa autonomia.
10 - Gestione sicurezza	Peso risorse umane gestite: n. operatori <15 punti 3; n. operatori >15 punti 5.	La posizione dirigenziale non prevede delega di funzioni.	La Posizione prevede delega del Datore di lavoro ex art. 16, co. 3bis DLgs 81/08 (ampiezza della delega).

SCHEDE RILEVAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI - STRUTTURA SEMPLICE SANITARIA

STRUTTURA		5	
PUNTEGGIO		3	
GRIGLIA		1	
1 - Complessità organizzativa, tecnico-scientifica-giuridica e livello di specializzazione	La Posizione dirigenziale richiede una formazione di base standard o di applicare procedure rigorosamente definite e necessita solo in modo occasionale di conoscenze specifiche.	La Posizione dirigenziale richiede un discreto livello di conoscenze specifiche e nell'applicazione delle procedure occorre intervenire per il loro migliore adattamento.	La Posizione dirigenziale richiede una padronanza completa della tecnica e la capacità di progettare ed impostare nuove procedure.
2 - Necessità di aggiornamento	Grado di eterogeneità dei servizi diretti e delle funzioni e dei processi gestiti. Tale indicatore specifica la complessità della organizzazione in servizi (coordinamento di uno o più servizi). Grado di progettualità (consistente, media, limitata) richiesta alla posizione, intendendosi con ciò la composizione di fattori produttivi, l'individuazione delle modalità di superamento delle criticità, la predisposizione di processi attivati a raggiungere gli obiettivi posti.	La Posizione dirigenziale non richiede un aggiornamento specifico, se non sporadico e legato all'introduzione di nuovi metodi o tecnologie o normative ma la semplice cura dell'aggiornamento sul campo.	La Posizione dirigenziale richiede un'attenzione costante all'evoluzione degli scenari, implica cicli di formazione continui e di elevato livello di complessità. Richiede la capacità di cogliere e valorizzare autonomamente le occasioni di formazione, anche progettandola.
3 - Responsabilità giuridica	Tale indicatore esprime lo spettro di conoscenze richieste dalla posizione per l'assolvimento delle funzioni, ovvero il grado di pluridisciplinarietà connesso alla posizione (ampio spettro, basso spettro, monodisciplinari).	La Posizione dirigenziale implica una forte responsabilità giuridica (civile, penale, amministrativo contabile).	La Posizione dirigenziale implica un'elevata responsabilità giuridica, personale ed estesa alle funzioni della propria struttura (civile, penale, amministrativo contabile).
4 - Responsabilità organizzativa, autonomia decisionale e discrezionalità	Valutazione delle tipologie e dell'intensità delle responsabilità inerenti la posizione	La Posizione dirigenziale ha media autonomia decisionale, richiede interventi frequenti organizzativi per garantire l'adattamento al contesto.	Il contesto, altamente variabile o articolato su sedi decentrate e collegato ad enti esterni, richiede interventi costanti di organizzazione ed elevata autonomia decisionale.
5 - Importanza strategica	Livelli e contenuti caratteristici dell'autonomia decisionale e discrezionalità nell'attività svolta. Con questo indicatore si focalizza l'ampiezza propria della posizione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati e alle direttive impartite da organi sovraordinati (massima autonomia nell'ambito di obiettivi generali definiti dalla Direzione, oppure limitata autonomia nell'ambito di obiettivi di dettaglio definiti dagli Organi tecnici). Rileva il grado (elevato, medio, limitato) di autonomia assumibile dalla posizione nella determinazione delle attività da svolgere, con riferimento alle procedure trattate, all'attribuzione di capacità di spesa e alla capacità di determinazioni organizzative.	La Posizione dirigenziale ha una media/alta importanza strategica.	La Posizione dirigenziale ha un elevatissimo grado di importanza strategica.
6 - Rapporti con utenza esterna	Grado di partecipazione a processi complessi dell'Ente (in via continuativa, sporadica, episodica), di complessità gestionale in termini di processi finalizzati alla realizzazione di prodotti e/o servizi necessari all'espletamento delle funzioni attribuite la posizione, di complessità delle relazioni esterne - Relazione con soggetti esterni, in ragione del numero di funzioni afferenti alla posizione stessa (gestionali, organizzative, progettuali, erogative esterne, erogative interne, di produzione normativa, di coordinamento altamente professionale), di coinvolgimento della posizione dirigenziale in attività multisettoriali, con effetto interno o esterno. Attività progettuali, pianificatorie o di programmazione necessarie per l'attività prevista.	La Posizione dirigenziale prevede rapporti sporadici con l'utenza.	La Posizione dirigenziale implica costante rapporto con l'utenza in ambito organizzativo complesso e/o in condizioni di emergenza.
7 - Rapporti con utenza interna	Grado di responsabilità verso l'esterno - Tale indicatore osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, su cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (responsabilità finale sui risultati delle analisi; responsabilità di gestione di budget assegnato).	La Posizione dirigenziale prevede continui rapporti con l'utenza in ambiti disciplinati e organizzati.	La Posizione dirigenziale implica costante rapporto con l'utenza in ambito organizzativo complesso e/o in condizioni di emergenza.
8 - Gestione risorse economiche e di budget	Complessità delle relazioni esterne - Relazione con soggetti esterni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti esterni, oppure occasionali, o assenti).	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori definiti e limitati.	La Posizione dirigenziale prevede interventi costanti verso settori non limitati e/o in condizioni di urgenza.
9 - Gestione risorse umane	Grado di responsabilità verso l'interno - Questo indicatore individua i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno (responsabilità di risultato e/o di gestione economico-finanziaria). Complessità delle relazioni interne - Relazione con soggetti interni. Tale indicatore apprezza l'intensità del profilo rivestito dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi che gestisce la struttura alla quale il dirigente è preposto (relazioni permanenti con soggetti interni, oppure occasionali, o assenti).	La Posizione dirigenziale prevede rapporti non limitati.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse economiche (anche tecnologiche) in condizioni di completa autonomia.
	Risorse finanziarie ed economiche assegnate all'attività caratteristica (budget a consuntivo gestito). Tale indicatore specifica la complessità della gestione delle risorse finanziarie affidate.	La Posizione dirigenziale implica gestione di risorse umane anche in condizioni di autonomia.	La Posizione dirigenziale implica gestione di rilevanti risorse umane in condizione di completa autonomia.