

ALLEGATO N. 4

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

ART. 1	POSTI DA ISTITUIRE.....	1
ART. 2	MODALITA' PER GRADUAZIONE FUNZIONI	1
ART. 3	DEFINIZIONE DEI REQUISITI	1
ART. 4	VALORE ECONOMICO DELLA POSIZIONE	2
ART. 5	BANDO DI AMMISSIONE	2
ART. 6	PUNTEGGIO	2
ART. 7	COMMISSIONE	3
ART. 8	CONFERIMENTO INCARICO DI POSIZIONE	3
ART. 9	VALUTAZIONE	3
ART. 10	NORMA FINALE E DI RINVIO	3

Allegato costituito da nr. 3 pagine

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

ART. 1 POSTI DA ISTITUIRE

L'Azienda, sulla base del proprio piano organizzativo aziendale, del proprio piano strategico triennale e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio istituisce posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità (sia di direzione di strutture sia di alta professionalità o specializzazione);

ART. 2 MODALITA' PER GRADUAZIONE FUNZIONI

L'Azienda definisce preventivamente la graduazione delle funzioni, correlate alle suddette posizioni organizzative, sulla base dei seguenti criteri di pesatura ed attribuendo agli stessi il punteggio di seguito specificato:

1. Livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate	max punti	10
2. Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati	max punti	10
3. Complessità delle competenze attribuite	max punti	10
4. Entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e Strumentali direttamente gestite	max punti	10
5. Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali	max punti	10
<u>Totale massimo attribuibile alla posizione</u>	<u>max punti</u>	<u>50</u>

ART. 3 DEFINIZIONE DEI REQUISITI

Per ciascuna posizione organizzativa, all'atto della sua istituzione vengono preventivamente definiti:

1. I contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame;
2. Il peso della posizione, con riferimento ai criteri sopra elencati.
3. I requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso alla posizione in esame.

ART. 4 VALORE ECONOMICO DELLA POSIZIONE

Il valore economico della posizione in relazione alla graduazione delle funzioni e del relativo punteggio viene così riepilogato:

- | | |
|--------------------|---|
| • Fino a 24 punti | valore economico €3098,68 (ex 6 milioni) |
| • Da 25 a 27 punti | valore economico €3615,17 (ex 7 milioni) |
| • Da 28 a 31 punti | valore economico €4131,66 (ex 8 milioni) |
| • Da 32 a 35 punti | valore economico €4648,15 (ex 9 milioni) |
| • Da 36 a 40 punti | valore economico €6197,49 (ex 12 milioni) |
| • Da 41 a 45 punti | valore economico €7746,83 (ex 15 milioni) |
| • Da 46 a 50 punti | valore economico €9296,17 (ex 18 milioni) |

ART. 5 BANDO DI AMMISSIONE

- c) Per il conferimento degli incarichi di ciascuna posizione organizzativa, l'Azienda emana bando interno, per titoli e colloquio, specificando per ciascuna posizione organizzativa:
- I contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame;
 - Il peso attribuito alla posizione ed il suo valore economico annuo;
 - I requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso.
 - Le categorie di personale cui la selezione è riferita
 - I termini per la presentazione delle domande

e quant'altro venga ritenuto necessario.

ART. 6 PUNTEGGIO

Punteggio massimo per **titoli 50 punti** suddivisi nello stesso modo di cui alle selezioni interne e precisamente:

- ◆ 2/5 del punteggio vengono riferiti agli aspetti formativi: titoli di studio o corsi di formazione, di aggiornamento, titoli vari e pubblicazioni scientifiche, con valutazione mirata ed esplicitamente riferita alla coerenza dell'intero percorso formativo con la posizione per il quale la selezione viene effettuata;
- ◆ 2/5 del punteggio vengono riferiti all'aspetto professionale, nel senso della tipologia e della durata dell'esperienza professionale maturata negli Enti pubblici e privati, con riferimento alla posizione per la quale la selezione viene effettuata;
- ◆ 1/5 del punteggio viene riferito alla costanza di valutazioni positive nell'ambito del sistema di valutazione permanente aziendale; in assenza di valutazioni non si dà luogo alla attribuzione di alcun punto.

Punteggio massimo per **colloquio 50 punti**

ART. 7 COMMISSIONE

Il personale interessato presenta domanda nei termini e con le modalità specificati dal bando.

Le domande vengono esaminate da una Commissione, formata da tre componenti, di cui uno con funzioni di Presidente. Fanno parte della Commissione il responsabile del Dipartimento, del Servizio o dell'Unità Operativa cui si riferisce l'incarico ammesso a selezione e due esperti nelle materie oggetto della selezione, eventualmente anche esterni, scelti dall'Azienda.

La Commissione esamina tutte le domande presentate, tenendo a riferimento di valutazione la coerenza tra i contenuti professionali richiesti dalla posizione e quanto contenuto nel curriculum professionale dei candidati e degli esiti della valutazione permanente istituita in Azienda.

La Commissione al termine della valutazione di cui sopra e del colloquio, procede, sulla base di una valutazione complessiva, alla individuazione del candidato idoneo all'incarico e lo propone alla Direzione Generale per il provvedimento di nomina.

ART. 8 CONFERIMENTO INCARICO DI POSIZIONE

L'atto di nomina deve specificare:

- I contenuti professionali specifici e le attività attribuiti alla posizione in esame;
- Il peso attribuito alla posizione ed il suo valore economico annuo;
- Il periodo di riferimento e la conseguente scadenza
- Eventuali criteri di valutazione ulteriormente definiti, di cui ai paragrafi successivi.

ART. 9 VALUTAZIONE

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione, nei termini e con le modalità individuate nell'ambito del sistema di valutazione permanente istituito in Azienda.

Oltre ai criteri di valutazione ivi previsti, l'Azienda all'atto del conferimento dell'incarico specifica gli eventuali ulteriori parametri o criteri di valutazione che ritenga opportuno applicare alla posizione interessata.

ART. 10 NORMA FINALE E DI RINVIO

L'Azienda, in relazione all'esigenza di conferire posizioni di particolare rilevanza o strategicità, può prevedere appositi percorsi formativi e valutativi preliminari al conferimento degli incarichi di cui sopra, avvalendosi delle metodologie cosiddette "di valutazione del potenziale", anche mediante l'apporto di consulenti formatori e valutatori esterni all'Azienda.