

Approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 2323 del 14 DIC. 2017

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE
DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

AREA
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA



Indice

| | |
|--|---------|
| Art. 1 – Graduatoria 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 natura professionale | pag. 5 |
| Art. 6 – Incarichi professionali di base | pag. 7 |
| Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione | pag. 7 |
| Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura | pag. 7 |
| Art. 9 – Processo di graduazione delle funzioni | pag. 10 |
| Art. 10 – Destinazione risorse di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008..... | pag. 11 |
| Art. 11 – Norme Finali | pag. 11 |



Art. 1 – Graduazione degli incarichi

1. Ai sensi dell'art. 50 del CCNL 05/12/1996 per l'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativo (SPTA) del Comparto Sanità, come modificato dall'art. 26 del CCNL 08/06/2000, dall'art 24, comma 11 del CCNL 03/11/2005, e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, la ASL determina la graduazione delle funzioni e responsabilità dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione.
2. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 54 e 55 del CCNL 5/12/1996 e s.m.i. determinando la corrispondente retribuzione di posizione variabile aziendale del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione è sottoposta a revisione periodica tramite concertazione con le OO.SS.
3. Con la graduazione delle funzioni dirigenziali e tramite utilizzo dell'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008 come integrato dall'art. 8 del CCNL 06/05/2010, è determinato il valore economico della retribuzione di posizione variabile aziendale attribuita a ciascun incarico dirigenziale previsto nell'assetto organizzativo aziendale.
4. La graduazione è determinata dalla somma dei pesi attribuiti ai singoli fattori caratterizzanti ciascuna struttura o funzione.
5. Ad ogni dirigente in servizio deve essere conferito un incarico ai sensi dell'art. 27 CCNL 8/06/2000 con la connessa graduazione, da cui deriva la misura della retribuzione di posizione variabile aziendale finanziata con le disponibilità del relativo fondo contrattuale.

Art. 2 – Tipologia dell'incarico e percorsi di carriera

1. Gli incarichi conferibili si distinguono in incarichi gestionali e in incarichi professionali.
2. In applicazione delle vigenti norme di legge e contratto è possibile il passaggio da una tipologia di incarico all'altra.
3. Gli incarichi gestionali sono conferiti per la direzione di struttura e comportano la responsabilità per i risultati dell'attività svolta dalla Struttura stessa, nonché per la realizzazione dei programmi e dei progetti alla stessa affidati con riferimento agli obiettivi fissati dalla Direzione Generale.
4. Per Struttura si intende l'articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita la responsabilità di gestione delle risorse umane, strumentali o anche finanziarie. Rientrano nella tipologia gli incarichi di direzione di: *Dipartimenti, Strutture Complesse, Strutture Semplice a Valenza Dipartimentale, Strutture Semplici.*



5. Per Dipartimenti si intendono quelle strutture di carattere gestionale individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionali. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.
6. Gli incarichi di natura professionale sono quelli in cui sono prevalenti le responsabilità e competenze tecnico-specialistiche e si distinguono, ai sensi dell'art. 27 del CCNL dell'8/06/2000, in:
 - a) *incarichi di alta specializzazione, conferiti nei casi indicati all'art. 5 del presente regolamento (fascia C1);*
 - b) *incarichi di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controlli, secondo i casi indicati all'art. 5 del presente regolamento (fascia C2);*
 - c) *incarichi professionali per i dirigente che ha maturato 5 anni di attività con valutazione positiva secondo i casi indicati all'art. 5 del presente regolamento (fascia C3);*
 - d) in incarichi professionali *di base*, art. 27 lett. d) del CCNL dell'8/06/2000;
7. In base alle distinzioni sopra esposte, sono individuate quattro tipologie di incarichi di cui ai seguenti artt. 3, 4, 5 e 6 corrispondenti, rispettivamente, alle lettere da a) a d) dell'art. 27 comma 1 del CCNL 08/06/2000.

Art. 3 – Incarichi di Struttura Complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 08/06/2000, si intendono quelli relativi ad Unità Operative Complesse (in breve UOC) 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.
2. Nel caso di conferimento di incarico di direttore di dipartimento si applica l'art. 40, comma 9, del CCNL 08/06/2000 come modificato dall'art. 4, comma 4, CCNL 06/05/2010.

Art. 4 – Incarichi di Struttura Semplice

1. Per incarichi di direzione di struttura semplice (in breve UOS), si intendono le articolazioni organizzative di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), e comma 3, CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, dotate di autonomia e responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali o anche finanziarie;

2. All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici, vengono individuate due diverse fasce non aventi tra loro alcun rapporto di sovra o sotto ordinazione:

Fascia "B1"

Unità Operative Semplici a Valenza Dipartimentale (in breve UOSVD) o Unità Operative Semplici di Staff, non articolazione interne di Unità Operative Complesse.

Fascia "B2"

Unità Operative Semplici (in breve UOS), articolazioni interne di Unità Operative Complesse.

Art. 5 – Incarichi di natura professionale

1. Con gli incarichi dirigenziali di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, di cui all'art. 27, comma 1, lettera c) CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, al dirigente sono attribuite funzioni per le quali sono richieste competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina o organizzazione interna della struttura di riferimento.
2. All'interno di questa tipologia di incarichi sono determinate, in base alla complessità e alle competenze specialistiche e professionali proprie della funzione da svolgere, tre fasce:

- Fascia "C1": *Incarichi professionali di alta specializzazione che comportano un livello di autonomia particolarmente elevato nell'ambito dell'attività inserita nel dipartimento/struttura complessa/struttura semplice di riferimento, in quanto contribuiscono in maniera rilevante al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza ovvero ad obiettivi Aziendali strategici;*
- Fascia "C2": *Incarichi professionali di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo che comportano un buon livello di autonomia da esercitare comunque nell'ambito delle direttive del Responsabile della Struttura di riferimento e che richiedono competenze specialistiche e professionali e contribuiscono in maniera rilevante al raggiungimento degli obiettivi della Struttura ovvero al raggiungimento di obiettivi Aziendali;*

Fascia "C3": *incarichi professionali non compresi nel C1 e C2 conferiti ai Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del primo*

quinquennio del servizio prestato. A tali Dirigenti quale retribuzione di posizione minima unificata è attribuita quella prevista contrattualmente per dirigente equiparato.

3. Gli incarichi di natura professionale di cui alla lett. c) art. 27 CCNL 08/06/2000 si classificano, pertanto, in fascia "C1", "C2" e "C3".

Gli incarichi di fascia "C1" sono incarichi che l'Azienda attribuisce ai Dirigenti nei seguenti casi:

- per soppressione di Unità Operative Semplici a seguito di processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, ove non è attuabile la ricollocazione alla direzione ad altra UOS dei dirigenti già responsabili di strutture di cui alla lett. b) dell'art. 27 CCNL 08/06/2000;
- per maturazione di esperienza professionale dirigenziale senza soluzione di continuità di 15 anni, previo superamento della verifica prevista contrattualmente ai fini della corresponsione dell'indennità di esclusività per i dirigenti sanitari e la valutazione positiva annuale negli ultimi cinque anni per i dirigenti dei ruoli professionali, tecnico e amministrativo;
- per lo svolgimento di attività e funzioni di elevata rilevanza specialistica e professionale, strategiche per l'Azienda che saranno individuate dalla Direzione sulla base di obiettivi aziendali, regionali e nazionali, nella percentuale da definirsi in delegazione trattante;

Gli incarichi di fascia "C2" sono incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivi, di verifica e controllo ovvero di natura professionale, conferibili dopo la maturazione di 5 anni di anzianità dirigenziale senza soluzione di continuità e con valutazione positiva al termine del quinquennio;

Gli incarichi di fascia "C3" sono incarichi professionali non ricompresi nelle fasce C1 e C2 che comportano esperienza professionale dirigenziale maggiore di cinque anni per lo svolgimento di attività che richiedono una competenza specialistico-funzionale nella disciplina o area di appartenenza cui è riconosciuta la retribuzione di posizione minima unificata di "dirigente equiparato", ove non attribuiti incarichi di C1 e C2, per i quali, invece, la retribuzione di posizione minima unificata è quella prevista per i dirigenti con incarico di lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.06.2000 nella misura prevista dal vigente CCNL.



Art. 6 – Incarichi professionali di base

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferiti esclusivamente ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 08/06/2000); 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.

Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione

1. L'Azienda classificherà ogni incarico dirigenziale previsto nel proprio assetto organizzativo all'interno di una delle tipologie di cui agli artt. da 3 a 6.
2. Gli incarichi dirigenziali presentano caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità degli stessi. Gli incarichi sono graduati utilizzando adeguati fattori e parametri di pesatura.
3. Ferma restando la retribuzione di posizione minima unificata correlata alla tipologia dell'incarico, il valore economico della retribuzione della posizione variabile aziendale di ciascun incarico è perciò determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto in applicazione dei fattori e parametri differenziali come definiti nel successivo articolo 8.

Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura e parametri di graduazione delle funzioni

1. I fattori differenziali da utilizzare per la pesatura delle strutture sono definiti sulla base di quelli previsti dall'art. 50 CCNL 05/12/1996 e aggregati tenendo conto delle peculiarità aziendali.
2. Sulla base dei criteri suesposti, l'Azienda attribuisce un peso ad ogni posizione organizzativa dirigenziale derivante dalla sommatoria dei diversi fattori e parametri previsti nelle tabelle seguenti.
3. Per *fattore* si intende “ciò che determina un effetto o contribuisce a determinarlo”.
4. Per *parametro* si intende “criterio di valutazione”.
5. Ai fini della determinazione delle graduazioni da attribuire a ciascuna posizione organizzativa dirigenziale, sono individuati cinque fattori/parametri ai quali viene attribuita una fascia di punteggio.
6. Di seguito si riportano i fattori/parametri individuati con le relative descrizioni:



**FATTORI E PARAMETRI PER
STRUTTURE OSPEDALIERE-TERRITORIALI -AREE E STAFF DIREZIONE GENERALE-POSIZIONE DIRIGENZIALE**

1) Fattori economici

- affidamento e gestione di budget;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale aziendale.

2) Fattori strutturali/dimensionali

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna e al numero complessivo delle strutture gestite;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali delle strutture ricomprese nel budget affidato alle stesse;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative o le attività professionali caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- rilevanza dell'incarico interno alla U.O. o a livello aziendale.

3) Fattore tecnologico

- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative, anche in ambito clinico, e con valenza strategica per l'azienda.

4) Fattori professionali

- grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali;
- grado di competenza specialistico-funzionale;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di responsabilità negli interventi e nei processi decisionali all'interno dell'unità operativa di appartenenza;
- grado di responsabilità tecnico-professionale e di autonomia nei processi di cura (prevenzione, diagnosi e cura).

5) Fattori strategici aziendali

- valenza strategica della struttura/funzione rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più degli altri fattori.
- grado di autonomia e di rilevanza strategica nella gestione del budget, delle risorse umane e delle procedure di alta complessità;
- affidamento alle strutture di programmi di ricerca, sperimentazione, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze aziendali.

Sulla base dei due elementi (fattori e punteggio) si determinano i seguenti *parametri massimi* nell'ambito della struttura e/o incarico professionale.

| TIPOLOGIA INCARICO | PARAMETRI MASSIMI | | | | | |
|---|-------------------|----------------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------------|--------|
| | FATTORE ECONOMICO | FATTORE STRUTTURALE DIMENSIONALE | FATTORE TECNOLOGICO | FATTORE PROFESSIONALE | FATTORE STRATEGICO AZIENDALE | TOTALE |
| STRUTTURE OSPEDALIERE, TERRITORIALI, AREE E STAFF DIREZIONE GENERALE | | | | | | |
| Incarico di Struttura Complessa | 20 | 20 | 15 | 30 | 15 | 100 |
| Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale/UOS di Staff - B1 | 11 | 19 | 12 | 28 | 14 | 84 |
| Incarico Struttura Semplice - B2 | 11 | 19 | 12 | 28 | 14 | 84 |
| Incarico Professionale di Alta Specializzazione - fascia C1 | 11 | 19 | 12 | 28 | 14 | 84 |
| Incarico Professionale - fascia C2 | 10 | 10 | 10 | 21 | 9 | 60 |
| Incarico Professionale - fascia C3 | 7 | 8 | 5 | 15 | 5 | 40 |

Sulla base dei due elementi (fattori e punteggio) si determinano i seguenti *parametri minimi* nell'ambito della struttura e/o incarico professionale.

| TIPOLOGIA INCARICO | PARAMETRI MINIMI DI BASE | | | | | |
|--|--------------------------|----------------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------------|--------|
| | FATTORE ECONOMICO | FATTORE STRUTTURALE DIMENSIONALE | FATTORE TECNOLOGICO | FATTORE PROFESSIONALE | FATTORE STRATEGICO AZIENDALE | TOTALE |
| STRUTTURE OSPEDALIERE, TERRITORIALI, AREE E STAFF DIREZIONE GENERALE | | | | | | |
| Incarico di Struttura Complessa | 16 | 15 | 13 | 27 | 13 | 84 |
| Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale/Alta Valenza Strategica - B1 | 9 | 13 | 10 | 26 | 12 | 70 |
| Incarico Struttura Semplice - B2 | 9 | 12 | 10 | 26 | 11 | 68 |
| Incarico Professionale di Alta Specializzazione - fascia C1 | 9 | 12 | 10 | 26 | 11 | 68 |
| Incarico Professionale - fascia C2 | 6 | 8 | 6 | 14 | 6 | 40 |
| Incarico Professionale - fascia C3 | 5 | 5 | 2 | 10 | 3 | 25 |

Di seguito si riporta il dettaglio delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico:

| TIPOLOGIA DI INCARICO | GRADUAZIONE | |
|--|--|---------|
| | MINIMO | MASSIMO |
| STRUTTURE OSPEDALIERE, TERRITORIALI, AREE E STAFF DIREZIONE GENERALE | | |
| Incarico di Struttura Complessa | 84 | 100 |
| Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale/Alta Valenza Strategica - B1 | 70 | 84 |
| Incarico di Struttura Semplice - B2 | 68 | 84 |
| Incarico Professionale di Alta Specializzazione - fascia C1 | 68 | 84 |
| Incarico Professionale - fascia C2 | 40 | 60 |
| Dirigente > 5 anni "equiparato" - fascia C3 | 25 | 40 |
| Dirigente < 5 anni | 10 (il punteggio è attribuito dopo la seconda valutazione positiva al fine del risultato) | |

Con riferimento al personale dirigente dell'Area SPTA, l'Azienda potrà attribuire in via del tutto eccezionale e con esclusivo riferimento alla variabile aziendale una graduazione da un minimo di 10 ad un massimo di 24 punti sulla base dei due elementi (fattori e punteggio) così come sopra definiti, ai dirigenti della SPTA in servizio a tempo indeterminato e/o a tempo determinato con anzianità di servizio inferiore a 5 anni. Tale attribuzione sarà condizionata alla presenza dei seguenti elementi:

- strutture vacanti (unità operative) previste dalle norme di riferimento già autorizzate in dotazione organica e/o dall'atto aziendale (o stralcio di quest'ultimo);
- esigenze di alto contenuto strategico ed organizzativo con riferimento alla tipologia di struttura;
- nella struttura vacante sia presente un dirigente (con anzianità di servizio inferiore a 5 anni) con comprovate capacità ed esperienza professionale nell'ambito delle attività legate alla struttura di che trattasi;
- tale possibilità sia limitata ad un numero di dirigenti dell'Area SPTA pari al 5% della dotazione organica delle rispettive Aree (Sanitaria e PTA);
- compatibilità con le risorse finanziarie del fondo di posizione da definirsi in sede di delegazione sindacale sull'utilizzo annuale dei fondi.

Art. 9 – Retribuzione di posizione

1. Determinato il peso assegnato all'incarico, si procede al calcolo del valore economico dello stesso a cui farà seguito la corresponsione della retribuzione di posizione variabile aziendale.
2. Ad ogni incarico, quindi si collega una retribuzione di posizione variabile corrispondente al prodotto tra il “valore del punto” e il punteggio finale attribuito alla posizione a seguito della graduazione. Si precisa che “il valore punto” viene determinato quale rapporto tra il valore residuale del fondo di posizione dopo aver attribuito a ciascun incarico le indennità fisse di cui alle lettere da a), b), c), del successivo art. 10 legate allo stesso ed il “totale del numero dei punti” assegnato complessivamente alle posizioni organizzative dirigenziali.
3. Ad ogni dirigente compete la “retribuzione di posizione minima unificata” come previsto per ciascun ruolo e tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 3,4,5 e 6 del CCNL del 06/05/2010 e s.m.i.
4. A ciascun dirigente compete, oltre alla retribuzione di cui al precedente comma 3, la “retribuzione di posizione variabile aziendale” in funzione della disponibilità del fondo e del valore dell'incarico assegnato in sede di graduazione delle funzioni.



5. In ragione di quanto esposto nei precedenti commi, i contratti individuali relativi agli incarichi conterranno il rinvio al sistema di graduazione per la determinazione della retribuzione di posizione corrispondente.
6. Ai Dirigenti a cui è attribuito l'incarico di Direttore di Dipartimento è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione di parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 40, comma 9, del CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 06/05/2010; l'onere di tale maggiorazione grava direttamente sul bilancio aziendale e viene stabilito nella misura del 35% di cui all'art. art. 4 del CCNL 6/05/2010 integrativo CCNL 2006/2007; per i dipartimenti la cui direzione è affidabile a Dirigenti appartenenti a ruoli diversi, la maggiorazione è corrisposta nella stessa misura monetaria prevista per i medici.
7. Il fondo per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato.

Art. 10 – Destinazione delle risorse di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008

1. Il fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità delle seguenti voci:
 - a) delle retribuzioni di posizione minime unificate di cui agli artt. 3, 4, 5 e 6 del CCNL 06/05/2010 e s.m.i.;
 - b) dello specifico trattamento economico;
 - c) dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - d) dell'indennità di cui all'art. 18 del CCNL 08/06/2000;
 - e) delle retribuzioni di posizioni variabili aziendali.
2. A chiusura di ciascun anno, le somme eventualmente non utilizzate seguono le disposizioni previste dai CC.CC.NN.LL. in materia di utilizzo temporaneo del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio di riferimento.

Art. 11 – Norme finali e transitorie

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge nonché al vigente CCNL dell'Area della SPTA ed alla normativa di settore.
2. Il presente regolamento entra in vigore con decorrenza il 1 gennaio 2018 e sostituisce qualsiasi altro regolamento precedente al presente.



3. Il presente regolamento dovrà essere integrato e/o modificato qualora a seguito dell'approvazione del prossimo CCNL intervengano norme incompatibili con quanto contenuto nel presente atto.
4. Nel caso in cui intervengano variazioni nell'attribuzione del punteggio/pesatura alla Macrostruttura rispetto al punteggio in essere al 31.12.2017, pur nel rispetto dei "range" così come individuati nel presente regolamento, l'Amministrazione ne darà preventiva informativa alle OO.SS. accompagnata dalle motivazioni che hanno determinato la variazione.



approvato nell'incontro di delegazione trattante dell'11.12.2017



AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 2323
Del 14 DIC. 2017

OGGETTO: ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI - AREA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA.

IL DIRETTORE GENERALE

con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria e della proposta formulata, dal Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane - Dott. Rodolfo Minervini - che ne attesta la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue:

PREMESSO CHE

- In data 11 dicembre 2017, dopo vari incontri di esame e confronto condotto mediante apposito tavolo tecnico, è stato approvato dalla Parte Pubblica e dalla Parte Sindacale dell'Area III della Dirigenza dei ruoli "sanitario", "tecnico", "professionale" e "amministrativo", il nuovo testo del Regolamento aziendale per la Graduatoria delle funzioni dirigenziali, reso necessario dal nuovo assetto organizzativo delle Strutture operative aziendali, approvato con delibera n. 687/DG del 17.04.2014, in applicazione della L.R. n. 2/2011;
- Il Regolamento di che trattasi è contenuto, in originale, nel verbale di delegazione trattante dell'11.12.2017 ed è qui allegato in copia per costituirne parte integrante del presente provvedimento;

RITENUTO

- pertanto, di poter procedere con la formalizzazione del summenzionato Regolamento aziendale;

Table with 3 rows: Il Funzionario Istruttore (Lorenzo Fruscio), Il Dirigente Amministrativo (Onofrio Secondino), Il Direttore Area Gestione Risorse Umane (Rodolfo Minervini). Includes handwritten signatures.

DELIBERA

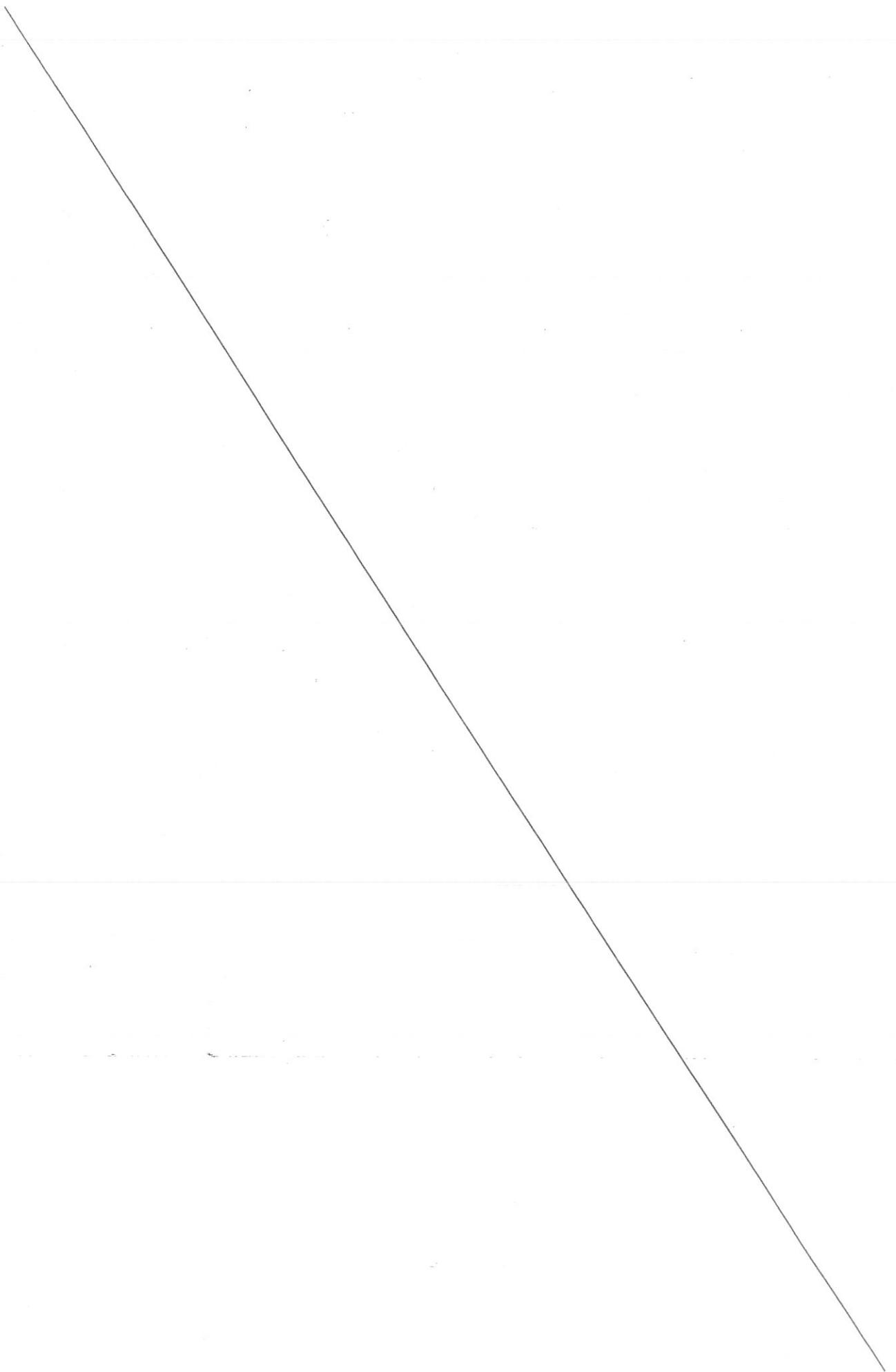
Assunto quanto in premessa e che qui in narrativa si intendono integralmente riportate e confermate :

Di approvare il nuovo testo del Regolamento aziendale sulla "Graduazione delle funzioni dirigenziali - Area Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa", qui allegato.

Di **stabilire** che il presente Regolamento aziendale entrerà in vigore con decorrenza il 1 gennaio 2018 e che sostituisce qualsiasi altro regolamento precedente al presente.

Di **pubblicare** il presente atto sul portale aziendale – sezione "Regolamenti" e "Amministrazione Trasparente".

Di **notificare**, a cura della Segreteria degli Affari Generali, il presente provvedimento a tutte le Strutture Operative Aziendali, alle OO.SS. della Dirigenza SPTA, all'Area Gestione Risorse Umane, al Controllo Strategico ed al Controllo di Gestione.



| | |
|---|--|
| Parere del Direttore Amministrativo  Gianluca Capochiani | Parere del Direttore Sanitario  Silvana Fornelli |
|---|--|

Il Segretario
 Giuseppe Colella

Il Direttore Generale
 Vito Montanaro

**Area Gestione Risorse Finanziarie
 Esercizio 2017**

La spesa relativa al presente provvedimento è stata registrata sui seguenti conti:

Conto economico n. _____ per € _____

Conto economico n. _____ per € _____

Conto economico n. _____ per € _____

.....

(rigo da utilizzare per indicare finanziamenti a destinazione vincolata)

Il Funzionario

Il Dirigente di Area

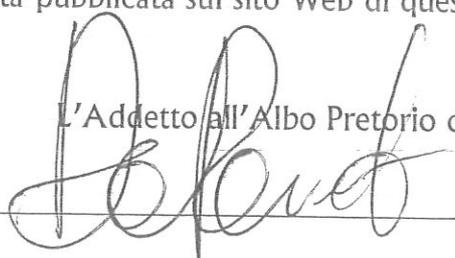
SERVIZIO ALBO PRETORIO

Pubblicazione n. ...0.1.4.5...

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito Web di questa ASL BA
 in data 15 DIC. 2017

Bari: 15 DIC. 2017

L'Addetto all'Albo Pretorio on line



Ai sensi della vigente normativa, la presente deliberazione – con nota n.
 del è stata/ non è stata trasmessa alla Regione
 Puglia per gli adempimenti di competenza.

