

**AZIENDA OSPEDALIERA “OSPEDALE MAGGIORE” DI CREMA**

**AREA DIRIGENZA MEDICA**

e

**AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED  
AMMINISTRATIVA**

**VERBALE DI CONCERTAZIONE DISCIPLINANTE :**

**- I CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI  
INCARICHI DIRIGENZIALI**

**- I CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI  
DIRIGENZIALI**

Il giorno 20 dicembre 2005, alle ore 13,00 , presso la sede dell’A.O. “Ospedale Maggiore” di Crema, sita in Crema , ha avuto luogo l’incontro tra :

l’Azienda Ospedaliera “Ospedale Maggiore” di Crema , rappresentata dal Direttore Generale dr. Diego Maltagliati , unitamente alla delegazione aziendale

e

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL 3/11/2005

quale momento conclusivo del processo di concertazione espletato secondo quanto previsto dall’art.6, c^1 lettera B) del CCNL 8/6/2000 ( incontri del 9 e 10 dicembre 2004; incontro del 30 giugno 2005; tavolo tecnico del 24 agosto 2005; incontro del 10 ottobre 2005; tavolo tecnico del 2 novembre 2005 ; incontro del 24 novembre 2005;)

si perviene all’adozione del “Regolamento per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali” qui accluso quale parte integrante del presente verbale.

Letto, confermato, sottoscritto

**La Delegazione Aziendale**

Direttore Generale: dr. Diego Maltagliati	Firmato
Direttore Sanitario : dr. Fulvio Soccini	Firmato
Direttore Amministrativo : Dr. Regolo Aguzzi	Firmato

Responsabile dell'U.O. Personale : dr. Guido Avaldi	Firmato
Direttore Medico di Presidio : dr. Roberto Sfogliarini	Firmato

### La Delegazione Sindacale

ANPO.	Firmato (Mileti)
ANAAO-ASSOMED	Firmato (DePetri)
C.I.S.L. Medici	Firmato ( Inzoli)
F.P/C.G.I.L	Firmato (Mariani)
FE.S.MED.	Assente
NUOVA ASCOTI – CUM-AMFUP	Assente
UMSPED ( AAROI-SNR)	Firmato (Arazzi)

S.N.A.B.I.	Firmato ( De Angeli)
SI.NA.F.O.	Assente
C.I.D.A.-SI.DIR.S.S.	Assente
F.P/C.G.I.L	
UIL	Firmato ( Mazzoleni)
AUPI	Firmato ( Castagna)

## PARTE 1^

### REGOLAMENTO PER L’AFFIDAMENTO, LA MODIFICA E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

#### **ART. 1 - Oggetto del regolamento**

Il regolamento contiene disposizioni concernenti le varie tipologie di incarichi conferibili al personale dirigente dell’azienda nonché i criteri e la procedura per l’affidamento, la modifica e la revoca degli incarichi stessi

#### **ART. 2 – Tipologia degli incarichi dirigenziali**

In base alle indicazioni contrattuali (art.27 del CCNL 8/6/2000), l’Azienda identifica le seguenti tipologie di incarichi dirigenziali :

a) incarichi di direzione di struttura complessa (DSC), tra cui sono compresi gli incarichi di direzione di dipartimento (DD) che ne costituiscono una tipologia specifica, stante la natura fiduciaria dell’incarico e la conseguente qualifica di componente di diritto del Collegio di Direzione.

Tali incarichi comportano, oltre ai compiti derivanti dalla specifica qualificazione professionale, lo svolgimento di funzioni prevalentemente gestionali consistenti nella direzione ed organizzazione di una struttura con responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie, ed in particolare con responsabilità nell’attuazione degli obiettivi definiti nei programmi annuali aziendali, nell’ambito degli indirizzi impartiti dalla Direzione Aziendale prioritariamente mediante il sistema di budget.

Tale tipologia di incarico -ricorrendone i suddetti requisiti sostanziali- può essere previsto per attività di supporto o di staff ;

b) incarichi di direzione di struttura semplice (DSS). Tali incarichi comportano lo svolgimento di compiti derivanti dalla specifica qualificazione professionale unitamente allo svolgimento di funzioni gestionali con responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. Nel caso di strutture semplici a valenza dipartimentale , interdipartimentale o aziendale lo svolgimento di funzioni gestionali assume carattere prevalente e di norma comporta responsabilità nell’attuazione degli obiettivi definiti nei programmi annuali aziendali, nell’ambito degli indirizzi impartiti dalla Direzione Aziendale prioritariamente mediante il sistema di budget .

Tale tipologia di incarico -ricorrendone i suddetti requisiti sostanziali- può essere previsto per attività di supporto o di staff;

c) incarichi di natura professionale, così articolati :

- incarichi di natura professionale di alta specializzazione (IPAS): tali incarichi fanno riferimento ad articolazioni funzionali della struttura

connesse alla presenza di elevate competenze tecnico-professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento e che assumono valenza strategica per gli obiettivi aziendali;

- incarichi di natura professionale connessi a funzioni di staff/supporto (IPFS) : tali incarichi fanno riferimento ad articolazioni funzionali facenti riferimento alla Direzione Aziendale connesse alla presenza di elevate competenze tecnico-gestionali chiamate a svolgere prevalentemente attività di carattere organizzativo, consultivo o di supporto ad altre unità operative;
- incarichi di natura professionale (INP): tali incarichi comportano lo svolgimento di attività professionali proprie connesse allo specifico profilo professionale di appartenenza fra cui anche attività di consulenza, di studio, di ricerca, di controllo, definite ed aggiornate nei contenuti specifici dai direttori della struttura di riferimento;

d) incarichi di natura professionale per dirigenti con meno di cinque anni di attività (INP-5A) : tali incarichi fanno riferimento a precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e a funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività definiti all'atto dell'assunzione e progressivamente ampliati nell'arco del quinquennio dal responsabile della struttura di riferimento.

### **ART. 3 – Modalità di individuazione degli incarichi dirigenziali comportanti responsabilità di struttura.**

L'Azienda sulla base del proprio assetto organizzativo individua le posizioni dirigenziali comportanti responsabilità di struttura, in coerenza con le tipologie di incarichi dirigenziali sopra delineate .

L'individuazione dei diversi incarichi dirigenziali comportanti responsabilità di struttura avviene con le seguenti modalità:

- a) gli incarichi di direzione di dipartimento fanno riferimento alle strutture dipartimentali identificate dalla Direzione Aziendale nel Piano di Organizzazione e Funzionamento Aziendale e nei successivi atti applicativi e di revisione;
- b) gli incarichi di direzione di struttura complessa fanno riferimento alle strutture complesse identificate dalla Direzione Aziendale nel Piano di Organizzazione e Funzionamento Aziendale e nei successivi atti applicativi e di revisione, approvate dall'autorità regionale;
- c) gli incarichi di direzione di struttura semplice, sia a valenza dipartimentale, interdipartimentale,aziendale sia quali articolazioni interne di strutture complesse, fanno riferimento alle strutture semplici identificate dalla Direzione Aziendale nel Piano di Organizzazione e Funzionamento Aziendale e nei successivi atti applicativi e di revisione, su proposta del direttore della struttura complessa e/o del direttore di dipartimento di riferimento.

#### **ART. 4 – Modalità di affidamento degli incarichi dirigenziali comportanti responsabilità di struttura.**

L'affidamento degli incarichi comportanti responsabilità di struttura avviene con le seguenti modalità :

- a) gli incarichi di direzione di dipartimento, aventi carattere fiduciario, sono affidati secondo le modalità previste dall'art.17 bis del D.L.vo 502/1992 e s.m.i.;
- b) gli incarichi di direzione di struttura complessa relativi al ruolo sanitario sono affidati attraverso le procedure di cui al D.P.R. n. 484/1997; gli incarichi di direzione di struttura complessa relativi a dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo sono affidati secondo le modalità e i criteri previsti nel CCNL 8/6/2000 tenendo in considerazione l'esperienza professionale maturata, il positivo superamento delle verifiche periodiche previste dal CCNL ed attuate secondo i regolamenti applicativi aziendali, nonché il possesso di attestati di formazione manageriale;
- c) gli incarichi di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale, interdipartimentale o aziendale sono affidati dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei principi di cui al successivo art. 7, su proposta dei responsabili di struttura interessati;
- d) gli incarichi di direzione di struttura semplice quali articolazioni interne di strutture complesse sono affidati dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei principi di cui al successivo art.7 su proposta del Direttore di Struttura Complessa, sentito il Direttore di Dipartimento .

#### **ART. 5 – Modalità di individuazione ed affidamento degli incarichi di natura professionale.**

L'individuazione ed affidamento degli incarichi di natura professionale avviene con le seguenti modalità :

- a) gli incarichi di natura professionale connessi allo svolgimento di funzioni di staff sono affidati direttamente dal Direttore Generale, nel rispetto di norma dei principi di cui al successivo art.7, e possono cumularsi con altri incarichi di direzione di struttura o altri incarichi di natura professionale ;
- b) gli incarichi di natura professionale di alta specializzazione sono affidati dal Direttore Generale con atto scritto e motivato, nel rispetto dei principi di cui al successivo art.7, su proposta del direttore della struttura in cui viene conferito l'incarico. L'affidamento di tali incarichi è formalizzato previa valutazione del livello di attività svolte dal dirigente;
- c) gli incarichi di natura professionale, sono affidati dall'azienda con atto scritto e motivato a seguito dell'esito positivo della valutazione prevista al termine del

primo quinquennio di attività con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tali incarichi possono essere altresì conferiti, esclusivamente dal Direttore Generale su proposta del direttore della struttura ed in presenza di valutazioni positive, a dirigenti con cinque anni di attività maturata anche mediante rapporti di lavoro a tempo determinato ;

- d) gli incarichi di natura professionale per dirigenti con meno di cinque anni di attività sono conferiti dall'azienda all'atto dell'assunzione, definendo precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività, e sono progressivamente ampliati con atto scritto e motivato dal responsabile della struttura di riferimento.

#### **ART. 6 Incarichi ex art.15 septies del D.L.vo n.502/1992 e s.m.i.**

Il conferimento di incarichi a tempo determinato ai sensi dell'art.15 septies del D.L.vo n.502/1992 e s.m.i. è disposto dal Direttore Generale in relazioni ad esigenze strategiche di particolare rilevanza o a situazioni particolari .

#### **ART.7 – Principi e criteri per il conferimento degli incarichi .**

Richiamate e fatte salve le specifiche procedure previste per il conferimento degli incarichi di direzione di dipartimento (vedasi art. 17 bis del D.L.vo 502/1992 e s.m.i.) e gli incarichi di direzione di struttura complessa (vedasi D.P.R. n. 484/1997), gli incarichi di direzione di struttura semplice e gli incarichi professionali di alta specializzazione o connessi a funzioni di staff/supporto sono conferiti nel rispetto dei principi stabiliti dagli artt.28 e 29 del CCNL 1998-2001 e s.m.i. avendo riguardo all'assetto organizzativo aziendale, agli esiti riportati nelle valutazioni e verifiche effettuate dagli organismi deputati, nonché sulla base del curriculum dei dirigenti interessati e degli elementi desumibili dalla documentazione agli atti e da valutazioni dirette della Direzione Aziendale, tenendo conto dei seguenti criteri :

##### a) incarichi di direzione di struttura semplice

- attività direzionali ed organizzative svolte in precedenza, risultati gestionali /o professionali conseguiti, desumibili dalle verifiche svolte dagli organismi deputati;
- attitudini personali e capacità professionali, con riferimento in particolare alle doti di leadership, di capacità di motivare e di supportare la crescita professionale dei collaboratori, di collaborare con gli altri dirigenti nonché di disponibilità al cambiamento e all'assunzione di responsabilità ;
- ampiezza, vastità e complessità delle esperienze professionali già maturate e delle competenze acquisite in attività analoghe a quelle richieste;
- attività formative e di studio nell'ambito dell'area di appartenenza e coerenti con l'incarico da conferire;

- natura e caratteristica dei programmi da realizzare;
- tipologia dei profili professionali con riferimento all'area e disciplina di appartenenza;
- attuazione, ove ritenuto necessario, del criterio di rotazione degli incarichi.

b) incarichi professionali di alta specializzazione o connessi a funzioni di staff/supporto

- ampiezza, vastità e complessità delle esperienze professionali già maturate e delle competenze acquisite in attività analoghe a quelle richieste;
- risultati professionali conseguiti, desumibili dalle verifiche svolte dagli organismi deputati;
- attività formative e di studio nell'ambito dell'area di appartenenza e coerenti con l'incarico da conferire;
- tipologia dei profili professionali con riferimento all'area e disciplina di appartenenza;
- attitudini personali e capacità professionali, con riferimento anche alle doti di leadership, di capacità di motivare e di supportare la crescita professionale dei collaboratori, di collaborare con gli altri dirigenti nonché di disponibilità al cambiamento e all'assunzione di responsabilità ;
- natura e caratteristica dei programmi da realizzare;
- attuazione, ove ritenuto necessario, del criterio di rotazione degli incarichi.

Le proposte di affidamento degli incarichi avanzate dai direttori delle strutture di riferimento alla Direzione Generale , ai sensi di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 di presente regolamento, devono essere adeguatamente supportate in merito ai punti di cui sopra e corredate da un curriculum formativo-professionale del dirigente che viene proposto per l'affidamento dell'incarico.

## **ART.8 – Recepimento dell'incarico conferito nel contratto individuale di lavoro.**

La procedura di conferimento dell'incarico dirigenziale si conclude con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o con l' integrazione del contratto stesso .

Il dirigente è tenuto ad accettare l'incarico assegnato, fatta salva ovviamente la tutela giurisdizionale dei propri diritti .

In caso di non accettazione dell'incarico, la Direzione valuterà l'adozione di idonee misure volte ad assicurare il buon funzionamento aziendale .

## **ART.9 –Durata degli incarichi**

Gli incarichi di direzione di dipartimento di norma hanno durata triennale, fatta salva la possibilità anche in occasione del primo conferimento di optare per periodi inferiori, con facoltà di rinnovo per ugual periodo o periodo inferiore.

Comunque la durata dell'incarico, stante la natura fiduciaria, non può superare il periodo di incarico del Direttore Generale.

Gli incarichi dirigenziali di direzione di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve.

I dirigenti sanitari apicali di cui all'art.15-quinquies,c<sup>7</sup> del D.L.vo n.502/1992 e s.m.i. e all'art. 30 del CCNL 8/6/2000, che hanno chiesto di essere sottoposti a verifica, sono confermati nell'incarico per la durata di sette anni, a seguito di esito positivo della verifica sull'attività svolta negli ultimi cinque anni da parte di apposita Commissione .

Gli incarichi dirigenziali di direzione di struttura semplice hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque, con facoltà di rinnovo .

Il rinnovo degli incarichi di struttura complessa e semplice è effettuato a seguito delle verifiche svolte dagli organismi deputati alla valutazione.

Gli incarichi di natura professionali hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque : alla scadenza l'incarico si rinnova in presenza di esito positivo delle verifiche periodiche effettuate dagli organismi deputati alla valutazione .

Sono fatte salve le successive modifiche che eventualmente verranno introdotte da disposizioni legislative o contrattuali in tema di durata degli incarichi dirigenziali, nonchè l'eventualità di prorogare l'incarico in corso per particolari ed eccezionali motivi .

### **ART.10 Modifica dell'incarico**

In caso di modificazione dell'assetto organizzativo aziendale, l'incarico può essere revocato dall'azienda anche prima della scadenza ed in tal caso si procede ad affidare al dirigente interessato un altro incarico secondo le procedure ed i criteri previsti dalla normativa vigente, dai contratti di lavoro e dalla presente regolamentazione, garantendo un pari valore economico in caso di valutazioni positive riportate dal dirigente .

L'incarico può essere altresì modificato a seguito della sopravvenuta disponibilità di incarichi di livello superiore, conferibili secondo i criteri previsti dalla presente regolamentazione.

### **ART. 11 Mobilità interna**

Il conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art.27 del CCNL 8/6/2000 può determinare la mobilità del dirigente nell'ambito dell'intera azienda.

La mobilità a domanda si configura come richiesta da parte del dirigente di un nuovo e diverso incarico. L'accoglimento della domanda segue pertanto le procedure di

conferimento degli incarichi previste dalla disciplina contrattuale e dalla presente regolamentazione.

E' prevista altresì la facoltà per l'Azienda di proporre al singolo dirigente un nuovo e diverso incarico rispetto a quello ricoperto .

### **ART.12 Revoca degli incarichi**

Gli incarichi sono revocati secondo le procedure previste dalle disposizioni normative e dai contratti vigenti qualora si verifichi una delle seguenti ipotesi :

- inosservanza delle direttive impartite dalla Direzione Generale;
- mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- responsabilità grave e reiterata;
- in tutti gli altri casi previsti dal CCNL .

La revoca avviene con atto scritto e motivato, a seguito di valutazione negativa formulata dal Collegio Tecnico preposto alla valutazione, secondo le procedure previste dalla regolamentazione contrattuale vigente .

Nei casi di maggiore gravità, il Direttore Generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni della vigente normativa in materia .

Con riferimento agli incarichi di direzione di dipartimento, stante la natura fiduciaria degli stessi, l'incarico può essere revocato dal Direttore Generale in presenza di qualsiasi fatto che pregiudichi il rapporto fiduciario su cui si fonda l'incarico conferito.

### **ART. 13 Sostituzione del dirigente**

Per quanto riguarda le modalità di sostituzione dei dirigenti responsabili di struttura si rinvia a quanto previsto dall'art.18 del CCNL 8/6/2000.

### **ART. 14 Norme finali**

Per quanto non specificatamente disciplinato nei precedenti articoli, si applicano le disposizioni dei CC.CC.NN.LL. vigenti .

## **PARTE 2^**

### **CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

#### **ART. 15 - Oggetto del regolamento .**

L’Azienda procede a graduare ciascuna posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo collocandola in un sistema costituito da sette fasce in base all’esito di un processo di ponderazione derivante dall’applicazione dei criteri di seguiti indicati e previsti nei contratti nazionali di lavoro.

Tale graduazione costituisce punto di riferimento per la determinazione della retribuzione di posizione di ogni singolo dirigente.

#### **ART. 16 - Graduatoria delle posizioni dirigenziali comportanti incarichi di direzione di dipartimento .**

La graduatoria delle posizioni dirigenziali comportanti incarichi di direzione di dipartimento è effettuata dal direttore generale con un proprio atto al momento del conferimento dell’incarico ed è suscettibile di revisione su base annua.

In base a tale graduatoria si determina, nei limiti fissati dal CCNL vigente ed in base alle disponibilità di bilancio, la maggiorazione della retribuzione di posizione-parte variabile denominata in azienda quale “indennità di direzione di dipartimento” correlata allo svolgimento di tale incarico.

L’erogazione dell’indennità di direzione di dipartimento è strettamente connessa all’effettivo svolgimento dell’incarico e pertanto cessa automaticamente alla scadenza dell’incarico stesso – in caso di non rinnovo- e in qualsiasi altro caso di revoca dell’incarico .

#### **ART.17 - Graduatoria delle posizioni dirigenziali comportanti incarichi di struttura .**

La graduatoria degli incarichi di struttura avviene utilizzando i fattori descritti nelle schede allegate (Allegato n.1 per dirigenza medica-sanitaria preposte ad unità produttive; Allegato n.2 per dirigenza, professionale, tecnica, amministrativa e medica/sanitaria preposta ad unità di supporto/staff; ).

Il punteggio complessivo (massimo punti 50) che esprime la graduatoria della singola posizione dirigenziale deriva dalla sommatoria dei punti attribuiti ai diversi fattori di graduatoria.

I punteggi riferiti ai singoli fattori vengono determinati come segue :

- Incarichi di direzione di struttura complessa (DSC) : in base ai dati desunti dai sistemi di budgeting e di reporting aziendali riferiti alla struttura complessa;
- Incarichi di direzione di struttura semplice (DSS) : in base ai dati desunti dai sistemi di budgeting e di reporting aziendali oppure, per i parametri 2 e 3 della scheda di graduazione, nel caso la struttura semplice -non costituendo centro di responsabilità autonomo- non abbia negoziato un proprio budget, in base al volume di risorse assegnate o di ricavi prodotti su indicazione del responsabile della struttura di riferimento .

**ART. 18 - Graduazione delle posizioni dirigenziali comportanti incarichi di natura professionale di alta specializzazione (IPAS) e connessi a funzioni di staff (IPFS).**

La graduazione degli incarichi di natura professionale IPAS e IPFS avviene utilizzando i fattori descritti nelle schede allegate (allegato n.3 e allegato n.4).

Il punteggio complessivo (massimo punti 50) che esprime la graduazione della singola posizione dirigenziale deriva dalla sommatoria dei punti attribuiti ai diversi fattori di graduazione.

I punteggi riferiti ai singoli fattori vengono determinati dai direttori delle strutture di riferimento o dalla Direzione Generale come specificatamente indicato negli allegati 3 e 4 .

**Art. 19 - Sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali**

In base al punteggio attribuito, i singoli incarichi dirigenziali vengono collocati in un sistema di graduazione articolato in fasce in base ai criteri indicati nella tabella che segue .

Le posizioni dirigenziali da cui derivano incarichi di natura professionali (INP) sono collocati direttamente nella 6<sup>a</sup> fascia.

Le posizioni dirigenziali da cui derivano incarichi professionali conferiti a dirigenti con meno di 5 anni di attività (INP-5A) sono collocate direttamente nella 7<sup>a</sup> fascia, fatto salvo quanto previsto all’art. 5 lett.c) del presente regolamento.

Il posizionamento nelle diverse fasce assegna alla posizione dirigenziale un “peso” che determina la retribuzione di posizione parte variabile aziendale (RPVA).

Fascia	Posizioni dirigenziali	Peso per RPVA
1 <sup>a</sup> Fascia	Incarichi di struttura con punteggio tra <b>41</b> e <b>50</b> punti	Peso 10
2 <sup>a</sup> Fascia	Incarichi di struttura con punteggio tra <b>31</b> e <b>40</b> punti e incarichi di natura professionale (IPAS-IPFS) con punteggio tra <b>46</b> e <b>50</b> punti .	Peso 8
3 <sup>a</sup> Fascia	Incarichi di struttura con punteggio tra <b>26</b> e <b>30</b>	Peso 6

	punti e incarichi di natura professionale (IPAS-IPFS) con punteggio tra <b>41</b> e <b>45</b> punti .	
4^ Fascia	Incarichi di struttura con punteggio tra <b>21</b> e <b>25</b> punti e incarichi di natura professionale (IPAS-IPFS) con punteggio tra <b>36</b> e <b>40</b> punti .	Peso 4
5^ Fascia	Incarichi di struttura con punteggio <b>inferiore a 21</b> punti e incarichi di natura professionale (IPAS-IPFS) con punteggio <b>inferiore a 36</b> punti .	Peso 2
6^ Fascia	Incarichi professionali (INP)	Si conferma la retribuzione di posizione prevista da CCNL vigente
7^ Fascia	Incarichi professionale per dirigenti con meno di 5 anni di attività (INP-5A)	si conferma la retribuzione di posizione prevista da CCNL vigente

### **Art.20 - Revisione della graduazione delle posizioni dirigenziali**

La graduazione delle singole posizioni dirigenziali è soggetta ad una revisione periodica .

### **Art.21 - Modalità di determinazione della retribuzione di posizione**

La retribuzione di posizione di ogni singolo dirigente verrà così determinata:

- ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella derivante dalla posizione funzionale di provenienza, oppure , se più elevata, quella minima prevista per il tipo di incarico conferito ai sensi di quanto previsto dai contratti vigenti ;
- la quota residua del fondo , dopo la suddetta operazione, viene ripartita in base alla graduazione della singola posizione coperta da ciascun dirigente.