

avente funzione di verificare congiuntamente agli organi istituzionali i programmi annuali di formazione nonché la congrua partecipazione agli stessi da parte dei dipendenti. A tal fine, le parti concordano la seguente composizione:

- a) n. 3 componenti di parte pubblica
- b) n. 3 componenti di parte sindacale designati in parti eguali dalle OO.SS. Aziendali e dalle Rappresentanze Territoriali;

Il coordinamento dell'Osservatorio viene attribuito al dirigente responsabile della S.C. Gestione Risorse Umane cui viene demandato il compito di procedere alla convocazione dello stesso secondo necessità e comunque con cadenza almeno trimestrale.

## CAPO VI

### **INCARICHI DIRIGENZIALI, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI, VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

#### **ART. 23**

##### **Principi generali ed il percorso aziendale**

In relazione alla articolazione organizzativa dell'Ente le parti concordano l'allegata regolamentazione del procedimento di conferimento degli incarichi e di espletamento delle verifiche (**allegato "D"**) secondo i seguenti principi generali:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata; affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente; affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente;

- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda od Ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

## **CAPO VII**

### **I FONDI CONTRATTUALI**

#### **ART. 24**

#### **Costituzione teorica dei fondi contrattuali**

Le parti prendono atto delle modalità di finanziamento aggregato per fondi contrattuali definite dalla seguente disciplina collettiva nazionale:

- L'art. 49 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione specifico trattamento e per l'indennità di struttura complessa" del CCNL 2002-2005 parte economica biennio 2002-2003.
- L'art. 50 "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" del CCNL 2002-2005 parte economica biennio 2002-2003.
- L'art. 51 "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" del CCNL 2002-2005 parte economica biennio 2002-2003.
- L'art. 9 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione specifico trattamento e per l'indennità di struttura complessa" del CCNL II biennio 2004-2005.
- L'art. 10 "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" del CCNL II biennio 2004-2005.
- L'art. 11 "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" del CCNL II biennio 2004-2005.