



Firmato digitalmente da:
TEODORI ROBERTA
Firmato il 05/02/2025 09:55
Seriale Certificato: 1399814
Valido dal 03/05/2022 al 03/05/2025
InfoCertem: Qualified Electronic Signature CA

Signer by: BARBATO ANGELO
Issuer: Namirial CA Firma Qualific
Signing time: 06-02-2025 18:18 UTC +01

Regolamento per:

**IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
Area Professionale Tecnica ed
Amministrativa**

**AREA
CONTRATTUA
LE:**

**DIRIGENZA
TECNICA ED AMMINISTRATIVA
PROFESSIONALE**



Firmato digitalmente da:
Martellucci Andrea
Firmato il 30/01/2025 16:57
Seriale Certificato: 3791358
Valido dal 22/08/2024 al 22/08/2027



Firmato digitalmente da:
SERVA ORNELLA
Firmato il 30/01/2025 17:14
Seriale Certificato: 2305164
Valido dal 22/08/2024 al 22/08/2027



marco maldone
30.01.2025 17:42:21
GMT+02:00



Sommario:

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

CAPO I - Dirigenza dell'Area funzioni locali – dirigenza PTA

Art. 3 – Tipologia di Incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Dipartimento/Area

Art. 5 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa

Art. 6 - Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale (UOSD) e di Unità Operativa semplice quale articolazione di struttura complessa (UOS)

Art. 7 - Incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

CAPO II - Norme comuni agli Incarichi

Art. 8 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 9 - Valutazione di fine incarico

Art. 10 - Affidamento di incarico diverso

Art. 11 – revoca degli incarichi

Art. 12 – Rotazione dei dirigenti

Art. 13 -Cessazione dal rapporto di lavoro

CAPO III - Graduatoria delle funzioni dirigenziali

Art. 14 - Premesse metodologiche

Art. 15 - Individuazione degli incarichi

Art. 16 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Art. 17 - Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice

Art. 18 - Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 19 - Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 20 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 21 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 22 - Processo di graduatoria delle funzioni

Art. 23 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 24 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 25 - Norme finali e transitorie





Art. 1 Finalità

Il presente regolamento definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa, di struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice, di natura professionale, sulla base di quanto previsto per la Dirigenza dei ruoli PTA dell'area delle funzioni locali dal CCNL 2016-2018, Titolo III, Capo II, artt. 69-73, come confermati dal CCNL del 16/07/2024 relativo al triennio 2019-2021.

Art. 2 Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali - del numero delle strutture stabilite nell'Atto Aziendale, ha luogo, con le modalità indicate nel presente regolamento, con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale.

CAPO I Dirigenza dell'Area funzioni locali - Dirigenti PTA

Art. 3 Tipologia di Incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa

1. Ai dirigenti di cui al presente regolamento sono conferibili incarichi a contenuto prevalentemente gestionale, ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di attività ispettive, di verifica e controllo, secondo la vigente disciplina contrattuale.

2. Sono incarichi di natura gestionale:

- a) Direzione di Dipartimento (ovvero le funzioni equiparate in base all'Atto Aziendale);
- b) Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
- c) Responsabili di Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (UOSD) e di Unità Operativa semplice quale articolazione di struttura complessa (UOS).

3. Sono incarichi di natura funzionale / professionale:

- a) Incarico professionale di alta specializzazione;
- b) Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;

Art. 4 Incarichi di Direzione di Dipartimento/Area

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento (ovvero le funzioni equiparate in base all'Atto Aziendale) è conferito dal Direttore Generale su base fiduciaria, sentito il Direttore Amministrativo, ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di UOC.

La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento è triennale, rinnovabile ma comunque l'incarico di Direttore di Dipartimento cessa con la decadenza del Direttore Generale.

Il Direttore di Dipartimento può restare in carica fino a 60 giorni dopo la nomina del nuovo Direttore Generale per permettere a quest'ultimo di valutare se rinnovare o meno tale incarico.

L'incarico di Direttore di Dipartimento può essere assegnato al dirigente titolare di incarico di Direttore di UOC che ha a disposizione un numero di anni di incarico superiore o pari alla durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento.



2. Il Direttore di Dipartimento ha responsabilità professionali in materia organizzativa nonché responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, ai sensi dell'art. 17 *bis* del d.lgs. n. 502/92 e smi.

3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Dipartimento e contiene anche le funzioni di controllo in materia di attività libero professionale, le deleghe affidate dal datore di lavoro ex artt. 16 e 18 D.lgs. n. 81/2008 e del trattamento dei dati personali ai sensi della L. n. 196/2003 e s.m.i. come modificato ed integrato dal d. lgs. n. 101/2018.

4. Per la durata dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca, cessazione o modifica dell'incarico di Direttore di UOC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, decade automaticamente anche l'incarico di Direttore di Dipartimento.

Per quanto riguarda il trattamento economico aggiuntivo riconosciuto al Dirigente incaricato di incarico di direzione di Dipartimento/Area, ai sensi del presente regolamento, verrà riconosciuta una indennità pari ad € 17.500 annui, pari al 35% della retribuzione di posizione massima, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del CCNL del 17/10/2008, a carico del bilancio aziendale.

Art. 5 Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa

Gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa sono conferiti dal Direttore Generale nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio Tecnico, ovvero in mancanza dei dirigenti che abbiano cinque anni di anzianità dirigenziale, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione del periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 1, lett. a) del CCNL area funzioni locali 2016-2018.

Al fine di acquisire le candidature per il conferimento dell'incarico è indetto avviso di selezione per titoli e colloquio, riservato a tutti i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti richiesti.

L'avviso sarà pubblicato sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni, contenente:

- a) La denominazione dell'incarico da affidare e dei relativi contenuti di natura gestionale ed organizzativa, nonché di natura specialistica e tecnico professionale, anche sulla base del funzionigramma allegato all'Atto di Autonomia aziendale;
- b) la durata dell'incarico da conferire;
- c) il peso attribuito all'incarico stesso nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali;
- d) i requisiti necessari per la partecipazione;
- e) il termine e delle modalità di presentazione delle istanze e del curriculum professionale;

Il Direttore Amministrativo, previa verifica del possesso dei requisiti, provvede alla valutazione dei candidati attraverso l'esame dei *curriculum* e, del colloquio tecnico, tendente a verificare le conoscenze e le competenze tecniche e gestionali del candidato e a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali del candidato, valuta l'esperienza professionale dirigenziale maturata dal candidato, le attitudini personali e le capacità gestionali in relazione alla funzione di direzione da conferire e, in generale, l'aderenza al profilo declinato nell'avviso, tenendo conto dei seguenti criteri:



- valutazioni del Collegio Tecnico;
- profilo di appartenenza;
- attitudini personali e capacità professionali sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, svolti anche in altre Aziende o Enti, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- valutazione annuale della performance individuale;
- capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

All'esito, il Direttore Amministrativo formula proposta motivata di conferimento dell'incarico da sottoporre al Direttore Generale.

L'incarico viene conferito dal Direttore Generale con atto scritto e motivato, sulla scorta della proposta del Direttore Amministrativo.

5. Gli incarichi di direzione di Unità Operativa Complessa sono conferiti a dirigenti amministrativi, professionali e tecnici con una esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni, maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità. Qualora, presso l'Azienda, non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore, dopo il superamento del periodo di prova. Per "non disponibilità" di personale dirigenziale con la suddetta esperienza professionale quinquennale, si intende la mancanza di candidature a seguito di avviso interno di manifestazione d'interesse.

6. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo.

7. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 73 del CCNL 2016-2018 dell'area delle funzioni locali.

8. L'attribuzione degli incarichi di struttura complessa, individuati nell'Atto Aziendale, per i quali venga prevista la possibilità di accesso a dirigenti di differenti aree contrattuali, verrà effettuata in base alle modalità e i criteri individuati per le strutture di area PTA. In questo caso la valutazione ed il colloquio sono effettuati congiuntamente dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario.

Art. 6 Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale (UOSD) e di Unità Operativa semplice quale articolazione di struttura complessa (UOS)

1. Gli incarichi di Direzione di Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale (UOSD) e di Unità Operativa semplice quale articolazione di struttura complessa (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale, ai dirigenti che abbiano superato il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 2 del CCNL area funzioni locali 2016-2018.

2. Al fine di acquisire le candidature per il conferimento dell'incarico è indetto avviso di selezione per titoli e colloquio, riservato a tutti i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti richiesti;



Art. 7 Incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

1. Gli incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo sono conferiti dal Direttore Generale, che recepisce la proposta del Direttore di UOC/UOSD, ove presente, condivisa con il Direttore Amministrativo, ai dirigenti che abbiano superato il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 2 del CCNL area funzioni locali 2016-2018, sulla base del possesso di elevate competenze tecnico-professionali in grado di garantire prestazioni di eccellenza.

2. Al fine di acquisire le candidature per il conferimento dell'incarico è indetto avviso di selezione per titoli e colloquio, riservato a tutti i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti richiesti;

CAPO II Norme comuni agli Incarichi

Art. 8 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

1. Ai sensi dell'art. 71 comma 14 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018 l'Azienda provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale, può attivarsi.

2. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

3. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova ove previsto, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 71 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure) del CCNL 2016-2018.

4. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Azienda non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 9 Valutazione di fine incarico

1. Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all'art. 76 del CCNL Area delle funzioni locali del 2016-2018. Per le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione si rinvia alla vigente specifica regolamentazione di Azienda.

2. Le valutazioni sono effettuate di norma entro la scadenza dell'incarico, al fine dei conseguenti adempimenti aziendali ed allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi ai sensi dell'art. 71 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018.

3. Per le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività svolte e dei risultati raggiunti si richiama interamente quanto previsto negli artt. da 74 a 81 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018.



Art. 10 Affidamento di incarico diverso

1. Ai sensi dell'art. 71 comma 8 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018 qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare le disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.

2. In caso di revoca anticipata dell'incarico per esigenze organizzative è riconosciuto il trattamento economico di cui al combinato disposto dall'art. 31 comma 3 ed art. 71 comma 8 del CCNL 17/12/2020.

Art.11 Revoca degli incarichi

Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati nel rispetto di quanto previsto dal CCNL al tempo vigente, dal D. Lgs 50271992 e dalla ulteriore normativa vigente in materia.

Art 12. La rotazione dei dirigenti

Considerata la vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione., sulla base di quanto indicato nel "Piano Nazionale Anticorruzione" e nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione aziendale", del contenuto del CCNL di riferimento, l'Azienda provvederà alla rotazione dei dirigenti richiamati a ricoprire gli incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando comunque la necessità di garantire continuità e coerenza nell'attività delle strutture.

Nel rispetto dei criteri per la rotazione del personale stabilito nel piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'Agenzia, la rotazione non opera per le figure infungibili, come nello stesso specificato, con applicazione delle linee di indirizzo dirette, comunque, alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Per quanto attiene la rotazione straordinaria, l'Azienda, in ossequio a quanto previsto dall'art. 16 comma 1 lette l-quater de D. Lgs 165/2001 e s.m.i., attua la misura di prevenzione della rotazione straordinaria, quale misura cautelativa, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva , individuando, altresì, nei reati di cui al Titolo II, capo I "dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione" e al D. Lgs 31 dicembre 2012, n. 235, fatte salve le ulteriori integrazioni, modifiche e chiarimenti del legislatore, ferma restando, in ogni caso la facoltà di porre a fondamento del provvedimento di rotazione straordinaria la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e ad altre fattispecie di reato.

Art. 13 Cessazione dal rapporto di lavoro

1. L'affidamento degli incarichi non modifica le modalità di cessazione dal rapporto di lavoro per compimento del limite massimo d'età. In tali casi la durata dell'incarico è correlata al raggiungimento del predetto limite e comunque il raggiungimento del limite di che trattasi supera e prevale su qualunque altra scadenza fosse stata fissata nel contratto individuale di affidamento incarico.

CAPO III Graduatorie delle funzioni dirigenziali

Art. 14 Premesse metodologiche



1. Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza dei ruoli della PTA delle funzioni locali dagli artt. dal 69 al 71 del CCNL 17/12/2020.
2. Attraverso il presente regolamento, l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata nell'Atto Aziendale un punteggio che si configura come peso relativo di ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.
3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Azienda in considerazione sia degli incarichi esistenti e del punteggio attribuito in funzione del presente regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascuna area contrattuale considerata.

Art. 15 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale e nella definizione della micro-organizzazione per UOS e incarichi professionali è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o strutture semplici interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali sono suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento, attribuibili ai dirigenti decorso il periodo di prova.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 69 del CCNL 17/12/2020, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse, di cui all'art. 14 del presente regolamento;
 - strutture semplici, di cui all'art. 15 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 16 del presente regolamento;

Art. 16 Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

1. Per incarichi di Direzione di Struttura Complessa si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti della Direzione Strategica. La struttura è dotata di autonomia tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico livello di complessità:
 - **Incarico "UOC" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "UOC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 17 Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice



1. Per incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice con autonomia organizzativa, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 70 comma 1 lettera b) del CCNL 17/12/2020.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:
 - Incarico "UOSD" - Unità Operative semplici a valenza dipartimentale;
 - Incarico "UOS" - Unità operative semplici interne a Unità Operative complesse;
3. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova.

Art. 18 Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca, di verifica e di controllo

1. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento due tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Azienda. Superato il periodo di prova sono attribuibili i seguenti incarichi:
 - **Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:** all'interno di tale tipologia viene prevista una tipologia di incarico denominata *Professionale*;
 - **Incarico professionale di alta specializzazione** all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate 3 tipologie di incarichi denominati: *Coordinatore gruppo professionale, Referente attività professionale ed Esperto*.
2. Le diverse tipologie di incarichi professionali non configurano un rapporto di sovra o sotto ordinazione gerarchica ma dipendono dall'organizzazione della struttura all'interno della quale sono collocati.
3. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE	PUNTI
	Coordinatore gruppo professionale L'incarico di Coordinatore di gruppo di lavoro professionale comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche ed ha il compito di coordinare dal punto di vista professionale, le attività e le risorse umane di riferimento. Le attività devono essere coerenti e concordi con gli obiettivi e le linee di indirizzo del responsabile della struttura di riferimento	21-40



Incarico professionale di alta specializzazione	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il coordinamento di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra ed interstrutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di coordinamento funzionale di risorse umane e/o strumentali.	16-20
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	11-15

Incarico professionale di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale	L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	6-10
---	---------------	---	------

Art. 19 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

- Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio di partenza, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.
- In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio di partenza più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 20 Individuazione del punteggio di partenza

- In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di incarico associato ad un "punteggio di partenza", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD	30
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	20

Art. 21 Attribuzione punteggi aggiuntivi

- Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura oltre ai punti di partenza agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".



2. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti *fattori* ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.
3. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione Strategica provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore/parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI
INDICATORE
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
Autonomia organizzativa
Numerosità dei processi governati
Complessità dei processi governati
Bacino di operatività di competenza
Livello tecnologico e di innovazione
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di base previsto dall'art. 18 del presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO minimo	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50	100
STRUTTURE SEMPLICI	UOSD	30	80
	UOS	20	70

Art. 22 Processo di graduazione delle funzioni

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, la Direzione Strategica provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, come definito dall'Atto Aziendale, a mappare gli incarichi aziendali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 15 del presente regolamento.
2. Successivamente, a ogni incarico di tipo gestionale dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Strategica, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per gli eventuali fattori aggiuntivi, come individuati dalle tabelle sopra riportate.
3. La somma dei punti assegnati ad ogni incarico, punti di partenza ed eventuali fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesato ciascuno di esso.
4. Per quanto attiene l'individuazione degli incarichi professionali, saranno effettuati specifici incontri con i direttori/responsabili di ciascuna struttura (ovvero dirigenti sostituiti) nei quali sarà effettuata la proposta di micro organizzazione degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 14 del presente regolamento. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del dipartimento di riferimento (ovvero le funzioni equiparate in base all'Atto Aziendale) ed il Direzione Amministrativo che assicureranno una omogenea applicazione



dell'Azienda a livello aziendale. Successivamente verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi in base a quanto previsto dal capo I e II del presente regolamento.

Art. 23 Processo di determinazione del valore economico

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
 - della retribuzione di posizione fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
 - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, definito l'ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire, procede, nell'ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire;
 - ⇒ le somme del fondo annualmente non utilizzate integralmente per le finalità proprie dello stesso determinano la rivalutazione del valore punto per l'anno di riferimento che non storicizza per l'anno successivo. Restano fermi limiti massimi di retribuzione di posizione art. 89 comma 6 del CCNL 17/12/2020.
3. L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

Art. 24 Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

1. Definita la fase di applicazione a tutto il personale dirigenziale, di cui al presente regolamento, dell'affidamento degli incarichi dirigenziali attraverso la metodologia illustrata, l'Azienda provvederà alla gestione degli incarichi, a seguito delle mutate situazioni individuali collegate all'inquadramento giuridico del personale, secondo quanto riportato nel presente articolo.
2. Al personale valutato positivamente al termine del periodo di prova, è conferito su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico *professionale* senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che a ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.
3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l'Azienda da altra Azienda/Istituto che si trovi nelle condizioni di cui al comma 2 (superamento periodo di prova).
4. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, UOSD o UOS) di cui agli artt. 16 e 17 del presente regolamento l'Azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito avviso pubblico o interno, secondo la disciplina del regolamento aziendale ed in base alle disposizioni normative vigenti in materia.

Art. 25 Norme finali e transitorie



Firmato digitalmente da:
TEODORI ROBERTA
Firmato il 05/02/2025 09:55
Seriale Certificato: 1399814
Valido dal 03/05/2022 al 03/05/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

REGOLAMENTO IN MATERIA DI CONFERIMENTO E GRADUAZIONE DEGLI DIRIGENZIALI AREA PTA

signed by: BARBAIO ANGELO
Issuer: Namirial CA Firma Qualific
Signing time: 06-02-2025 18:18 UTC +01

1. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.
2. Il presente regolamento entrerà in vigore a decorrere dal giorno di pubblicazione della deliberazione aziendale di adozione dello stesso.
3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area delle funzioni locali area dirigenza PTA del SSN vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.



marco maldone
30.01.2025
17:42:21
GMT+02:00



Firmato digitalmente da:
Martellucci Andrea
Firmato il 30/01/2025 16:57
Seriale Certificato: 3791358
Valido dal 22/06/2024 al 22/08/2027



Firmato digitalmente da:
SERVA ORNELLA
Firmato il 30/01/2025 17:14
Seriale Certificato: 2305164
Valido dal 22/06/2024 al 22/08/2027