

**Regolamento per il:
CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

AREA
CONTRATTUALE: ***DIRIGENZA AREA DELLE FUNZIONI
LOCALI – DIRIGENZA
AMMINISTRATIVA, TECNICA E
PROFESSIONALE DEL SSN***

Sommario

Titolo 1 CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	3
Art. 1 Premessa	3
Art. 2 Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento.....	3
Art. 3 Incarichi di Direzione di Dipartimento	3
Art. 4 Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa	4
Art. 5 Incarichi di Responsabilità di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD) e di Struttura semplice quale articolazione di struttura complessa (SS)	6
Art. 6 Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo.....	7
Art. 7 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico.....	8
Art. 8 Valutazione di fine incarico.....	8
Art. 9 Rinnovo dell'incarico o affidamento di incarico diverso	8
Art. 10 Cessazione dal rapporto di lavoro	9
Art. 11 Norma finale Titolo 1	9
Titolo 2 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	10
Art. 12 Premesse metodologiche	10
Art. 13 Individuazione degli incarichi	10
Art. 14 Incarichi di Direzione di Struttura Complessa.....	10
Art. 15 Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice	11
Art. 16 Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo	11
Art. 17 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali.....	12
Art. 18 Individuazione del punteggio di partenza	12
Art. 19 Attribuzione punteggi aggiuntivi.....	13
Art. 20 Processo di graduazione delle funzioni	14
Art. 21 Processo di determinazione del valore economico.....	14
Art. 22 Graduazione degli incarichi di Direzione di Dipartimento.....	15
Art. 23 Norme finali e transitorie.....	16

Titolo 1 CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 Premessa

Il presente titolo definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi Dirigenziali dei Dirigenti dell'Area della Dirigenza, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, secondo i criteri fissati dal CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020, triennio 2016-2018, dall'art. 19 comma 1 e 1 bis del D. Lgs 165/2001 e dall'art. 17 bis del D. Lgs. 502/1992 e s.m. i..

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

1. Ciascun dirigente al superamento del periodo di prova ha diritto all'attribuzione di specifico incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 70, comma 2 del CCNL 2016-2018.
2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali - del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, ha luogo, con le modalità indicate nel presente regolamento, con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale di lavoro.
3. Ai sensi dell'art. 70 comma 1 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020, le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo sono 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.
4. Sono incarichi di natura gestionale:
 - Direttore di Dipartimento;
 - Direttore di Struttura Complessa (SC);
 - Responsabile di Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale (SSD)
 - Responsabile di Unità Operativa semplice quale articolazione di struttura complessa (SS).
5. Il conferimento degli incarichi e il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse sono sempre preceduti da apposito avviso e da una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali effettuata ai sensi dell'art. 71 del CCNL 2016-2018.

Art. 3 Incarichi di Direzione di Dipartimento

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento è conferito con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo, ad uno dei Direttori delle Strutture Complesse aggregate al Dipartimento con incarico di titolarità ed in possesso dei requisiti di cui all'art 70 comma 1 lettera a) CCNL 17/12/2020.
L'affidamento dell'incarico è preceduto da specifico avviso interno finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse.

- Acquisite le candidature il Direttore Amministrativo Aziendale presenta al Direttore Generale la rosa dei nominativi tra la quale quest'ultimo individuerà il candidato.
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 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.
 4. La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento è triennale, rinnovabile.
 5. Per la durata dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca o modifica dell'incarico di Direttore di SC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direttore di Dipartimento.
 6. Per la Direzione del Dipartimento è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione dal 30% al 50% della posizione massima, come previsto dall'art. 40 CCNL 8.6.2000 CCNL Dirigenza SPTA come integrato dall'art. 4 CCNL Dirigenza SPTA del 6/05/2010, confermato dal CCNL Personale dell'Area Funzioni Locali 2016/2018, il cui costo è a carico del bilancio aziendale.

Art. 4 Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore Amministrativo ai dirigenti che abbiano un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni, maturato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con o senza soluzione di continuità. L'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza inferiore che abbia superato positivamente il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 1 lettera a) del CCNL area funzioni locali 2016-2018, qualora presso l'Azienda non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale quinquennale.
2. A tal fine il Direttore Generale avvia procedura comparativa con emanazione di apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni, specificando:
 - a) tipo di incarico da affidare;
 - b) requisiti richiesti;
 - c) termine di presentazione delle istanze;
 - d) durata dell'incarico;
 - e) invito a presentare il curriculum e ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare.
3. L'accertamento del possesso dei requisiti di partecipazione all'avviso e la comparazione dei curricula è effettuato dal Direttore Amministrativo. Per la proposta di conferimento dell'incarico di struttura complessa, il Direttore Amministrativo effettua una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali che, ai sensi dell'art. 71,

comma 12, del CCNL 2016-2018 tenga conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 76 comma 2, ove presenti;
- b) del profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente 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, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione (OIV) ai sensi dell'art. 76, comma 4, dello stesso CCNL 2016-2018;
- e) del criterio di rotazione ove applicabile.

Ai sensi dell'art. 71, comma 13, del CCNL 2016-2018, i criteri per il conferimento dell'incarico di struttura complessa come previsti dal precedente comma 12, sono integrati da elementi di valutazione che tengono conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dai risultati ottenuti con le risorse assegnate.

La valutazione complessiva degli elementi curriculari, per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico, deve essere riportata su un'apposita scheda di valutazione sottoscritta dal Direttore Amministrativo. In esito alla valutazione il Direttore trasmette la propria proposta motivata di incarico, unitamente agli atti della procedura, al Direttore Generale che adotta il provvedimento di incarico.

L'affidamento avverrà da parte del Direttore Generale con riguardo agli esiti riportati nelle valutazioni e verifiche effettuate, nonché sulla base del curriculum dei dirigenti interessati e degli elementi desumibili dalla documentazione agli atti.

4. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76 comma 2, senza attivare la procedura di cui all'art. 71, comma 10, del CCNL 2016-2018.
5. 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.
6. L'attribuzione degli incarichi di struttura complessa, individuati dall'Atto Aziendale, per i quali venga prevista la possibilità di accesso a dirigenti di differenti aree contrattuali, verrà effettuata in base alle modalità individuate per le strutture di area PTA di cui al presente regolamento. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa (SC) multidisciplinari sono conferiti dal Direttore Generale su proposta congiunta del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario che provvedono all'accertamento ed alla comparazione di cui al comma 3.

Art. 5 Incarichi di Responsabilità di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD) e di Struttura Semplice quale articolazione di struttura complessa (SS)

1. Gli incarichi di Responsabilità di Unità Operativa semplice a valenza dipartimentale (SSD) e di Unità Operativa semplice quale articolazione di struttura complessa (SS) 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. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del:
 - a) Direttore di Dipartimento di riferimento, sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al Dipartimento, in condivisione con il Direttore Amministrativo, per l'incarico di Responsabile di SSD;
 - b) Direttore di SC, sentito il Direttore di Dipartimento di riferimento, ove presente, ed in condivisione con il Direttore Amministrativo, per gli incarichi di Responsabili di SS.
3. Per ogni incarico da affidare è emanato apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni, specificando:
 - a) tipo di incarico da affidare;
 - b) requisiti richiesti;
 - c) termine di presentazione delle istanze;
 - d) durata dell'incarico;
 - e) invito a presentare il curriculum e ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare.
4. L'accertamento del possesso dei requisiti e la comparazione dei curricula sono effettuati dal Direttore del Dipartimento o dal Direttore della struttura complessa rispettivamente per l'incarico di SSD e di SS. Il Direttore di Dipartimento e il Direttore di struttura complessa, rispettivamente per la proposta di incarico di SSD e di SS, effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:
 - a) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - b) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito delle valutazioni della performance riportate;
 - c) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili.

La valutazione complessiva degli elementi curriculari, per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico, deve essere riportata su un'apposita scheda di valutazione sottoscritta dal Direttore del Dipartimento o dal Direttore della struttura complessa, rispettivamente per gli incarichi di SSD e di SS. In esito alla valutazione i Direttori di cui alle lettere a) e b) del presente articolo, trasmettono la propria proposta motivata di incarico unitamente agli atti della procedura, al Direttore Generale che adotta il provvedimento di incarico.

5. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76 comma 2, senza attivare la procedura di cui all'art. 71, comma 10, del CCNL 2016-2018.

Art. 6 Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. Gli incarichi professionali anche 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 SC/SSD, sentito Direttore del Dipartimento di riferimento, ove presente, ed 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.
2. I suddetti incarichi professionali, ad eccezione di quelli di cui al successivo punto 4, sono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni, specificando:
 - a) tipo di incarico da affidare;
 - b) requisiti richiesti;
 - c) durata dell'incarico;
 - d) termine di presentazione delle istanze;
 - e) invito a presentare il curriculum e ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti, anche in altre aziende.

L'accertamento del possesso dei requisiti e la comparazione dei curricula sono effettuati dal Direttore di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale cui afferisce l'incarico da affidare. Il predetto Direttore per la proposta di incarico professionale tiene conto:

- a) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate, mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati;
 - b) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
 - c) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili.
3. Gli incarichi professionali sono conferiti a tempo determinato per un periodo da cinque a sette anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76 comma 2, senza attivare la procedura di cui all'art. 71, comma 10, del CCNL 2016-2018.
 4. Non necessita di apposito bando esclusivamente l'attribuzione dell'incarico professionale "base" per il quale viene corrisposta la retribuzione minima prevista dal CCNL.

Art. 7 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 d'incarico senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale, può attivarsi.
2. Il contratto di incarico integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni dalla trasmissione dello stesso al dirigente, salvo diversa proroga stabilita dalle parti. La mancata sottoscrizione alla scadenza del termine non dà luogo al conferimento dell'incarico e si deve intendere come rinuncia da parte del Dirigente.
3. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Azienda non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge

Art. 8 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 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. 9 Rinnovo dell'incarico o 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, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali ex art. 64, comma 1, lett. D), le disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico (art.31 CCNL 17/12/2020).
2. Ai sensi del comma 9 del medesimo art. 71 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76 comma 2, senza attivare la procedura di avviso selezione cui al comma 10.

Art. 10 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.

Art. 11 Norma finale titolo 1

1. Sono fatte salve le procedure di affidamento incarico in corso alla data di approvazione del presente regolamento.
2. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente titolo, 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.

Titolo 2 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 12 Premesse metodologiche

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza 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 dall'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. 13 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale 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; questi ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o 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 le tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 70 del CCNL 17/12/2020, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse, di cui all'art. 4 del presente regolamento;
 - strutture semplici, di cui all'art. 5 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 6 del presente regolamento;

Art. 14 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 del Direttore Generale. 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 "SC" - Direttori di Unità Operative Struttura Complesse.**
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni è quello corrispondente all'incarico previsto dall'art. 4 del presente regolamento.

Art. 15 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 "SSD" - Strutture semplici a valenza dipartimentale:** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
 - **Incarico "SS" - Strutture semplici interne a Strutture complesse:** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Azienda;
3. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato il periodo di prova secondo le modalità ed i requisiti di cui al titolo 1 del presente regolamento.

Art. 16 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 viene prevista una tipologia di incarico con differenti graduazioni per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Azienda, come indicato nella seguente tabella, a seguito del superamento del periodo di prova.
- **Incarico professionale di alta specializzazione: IP1**
 - **Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: IP2 e IP3.**
2. Le diverse graduazioni 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 a seguire è riportata tabella riassuntiva indicante la macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnabile.

Incarico	Punteggio base	Punteggio Massimo	Gruppo
INCARICO ALTA SPECIALIZZAZIONE	25	50	IP1
INCARICO PROFESSIONALE, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	13	29	IP2
	12,222*	12,222*	IP3

* Valore economico base con punteggio 0

4. Il differenziale attribuibile a ciascuna tipologia di incarico è ottenuto secondo gli indicatori/parametri di seguito riportati.

Struttura	Punteggio base	Fattore	Indicatore / Parametro	Var Punti	Punteggio Massimo
IP1 INCARICO ALTA SPECIALIZZAZIONE	25	Indicatore / Parametro	Autonomia Operativa	0 - 5	50
			Competenza Specialistica e Professionale Richiesta	0 - 5	
			Bacino di operatività	0 - 5	
			Livello tecnologico ed innovazione	0 - 5	
			Rilevanza per la Struttura/Azienda delle prestazioni	0 - 5	
IP2 INCARICO PROFESSIONALE , di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	13	Indicatore / Parametro	Autonomia Operativa	0 - 4	29
			Competenza Specialistica e Professionale Richiesta	0 - 3	
			Bacino di operatività	0 - 3	
			Livello tecnologico ed innovazione	0 - 3	
			Rilevanza per la Struttura/Azienda delle prestazioni	0 - 3	

Art. 17 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, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 18 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 che segue:

Tipo	Struttura	Punteggio base	Punteggio Massimo
SC	INCARICO STRUTTURA COMPLESSA	50	80
SSD	INCARICO STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	30	60
SS	INCARICO STRUTTURA SEMPLICE	30	50

Art. 19 Attribuzione punteggi aggiuntivi

1. 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 Aziendale provvederà ad attribuire un peso per ciascun indicatore/parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ogni struttura dell'Azienda.

Tipo	Struttura	Punteggio base	Fattore	Indicatore / Parametro	Var Punti	Punteggio Massimo
SC	INCARICO STRUTTURA COMPLESSA	50	Gestionale / Dimensionale	Consistenza risorse umane, finanziarie e strumentali Bacino di operatività	1 - 8	80
			Economico / Strutturale	Autonomia organizzativa Livello tecnologico ed innovazione	1 - 9	
			Organizzativo	Numerosità dei processi governati Complessità dei processi governati	1 - 8	
			Strategico Aziendale	Valenza strategica struttura rispetto obiettivi aziendali	1 - 5	
SSD	INCARICO STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	30	Gestionale / Dimensionale	Consistenza risorse umane, finanziarie e strumentali Bacino di operatività	1 - 8	60
			Economico / Strutturale	Autonomia organizzativa Livello tecnologico ed innovazione	1 - 9	
			Organizzativo	Numerosità dei processi governati Complessità dei processi governati	1 - 8	
			Strategico Aziendale	Valenza strategica struttura rispetto obiettivi aziendali	1 - 5	
SS	INCARICO STRUTTURA SEMPLICE	30	Gestionale / Dimensionale	Consistenza risorse umane, finanziarie e strumentali Bacino di operatività	1 - 5	50
			Economico / Strutturale	Autonomia organizzativa Livello tecnologico ed innovazione	1 - 5	
			Organizzativo	Numerosità dei processi governati Complessità dei processi governati	1 - 5	
			Strategico Aziendale	Valenza strategica struttura rispetto obiettivi aziendali	1 - 5	

Art. 20 Processo di graduazione delle funzioni

- In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, la Direzione Aziendale 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. 2 del presente regolamento e ad attribuire il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.
- Per quanto attiene l'individuazione degli incarichi professionali, saranno effettuati specifici incontri con i direttori/responsabili di ciascuna struttura (ovvero dirigenti sostituti) nei quali sarà effettuata la proposta di micro organizzazione degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 6 del presente regolamento. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del dipartimento di riferimento ed il Direttore Amministrativo aziendale che assicureranno una omogenea applicazione dell'istituto a livello aziendale.

Art. 21 Processo di determinazione del valore economico

- Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
 - della retribuzione di posizione fissa e variabile prevista per ciascuna tipologia di incarico;

- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2. L'Azienda, definito l'ammontare del Fondo 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 nel corso dell'anno, 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 graduazione delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione (posizione fissa e variabile) di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico conferito o da conferire.
 3. La pesatura di ogni incarico sarà automaticamente rivalutata proporzionalmente agli incrementi della retribuzione di posizione minima previsti, per tipologia d'incarico, dai successivi CCNL.
 4. L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

Art. 22 Graduatorie degli incarichi di Direzione di Dipartimento

1. Gli incarichi di Direzione di Dipartimento di cui all' art. 3 del presente regolamento, individuati sulla base dell' assetto organizzativo definito dall'Atto Aziendale, avuto riguardo agli aspetti dimensionali/gestionali, economico/strutturali e organizzativi/strategici delle funzioni afferenti al Dipartimento, sono graduati nella percentuale dal 30% al 50% ai fini della corresponsione dell' indennità prevista dall'art. 40 CCNL 8.6.2000 CCNL Dirigenza SPTA come integrato dall'art. 4 CCNL Dirigenza SPTA del 6/05/2010, confermato dal CCNL Personale dell'Area Funzioni Locali 2016/2018.
2. Il finanziamento della maggiorazione percentuale è a carico del bilancio aziendale.

Art. 23 Norme finali e transitorie

Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area delle funzioni locali vigenti ed alla normativa di riferimento.