

Regolamento per:

**IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

AREA
CONTRATTUALE :

**DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI
DEL SSN**

Sommario :

Art. 1 - Finalità

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

CAPO I - Dirigenza delle funzioni locali – dirigenza PTA del SSN

Art. 3 - Incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Dipartimento

Art. 5 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Art. 6 - Incarichi di Direzione di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD) e di Struttura semplice quale articolazione di struttura complessa (SS)

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 - Cessazione dal rapporto di lavoro

CAPO III - Graduatoria degli incarichi dirigenziali

Art. 12 - Premesse metodologiche

Art. 13 - Individuazione degli incarichi

Art. 14 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Art. 15 - Incarichi di Direzione di Struttura Semplice

Art. 16 - Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 17 - Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 18 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 19 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 20 - Processo di graduatoria delle funzioni

Art. 21 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 22 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 23 - Norme finali e transitorie

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento definisce le disposizioni concernenti le procedure per il conferimento, revoca e graduazione 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 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 e si applica al personale dipendente di ARES Sardegna.

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 di macro organizzazione (SC e SSD) - del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, ovvero, per gli incarichi di Direzione di SS e professionali, individuati in apposito atto (di micro-organizzazione) della Direzione aziendale, ha luogo, con le modalità indicate nel presente regolamento, con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale di lavoro.

CAPO I Dirigenti Funzioni Locali del SSN

Art. 3 Incarichi Dirigenti Funzioni Locali del SSN

1. Ai dirigenti di cui al presente capo 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, come ad esempio le aree);
- b) Direzione di Struttura Complessa (SC);
- c) Direzione di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD)
- d) Direzione di Struttura semplice quale articolazione di struttura complessa (SS).

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

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento (ovvero le funzioni equiparate in base all'Atto Aziendale) è conferito dal Direttore Generale ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di SC, sentiti, per quanto di rispettiva competenza, anche sulla base dell'Atto Aziendale, il Direttore Amministrativo ed il Direttore Sanitario, e il Comitato di Dipartimento secondo le linee di indirizzo regionale ai sensi dell'art. 17 bis del Dlgs. 502/92 e smi. Ove non fosse costituito ed

operativo il Comitato di Dipartimento, il Direttore Generale sente al riguardo tutti i Direttori di SC e SSD del Dipartimento.

La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento è triennale, rinnovabile. Il Direttore di Dipartimento resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo 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 per il trattamento dei dati personali ai sensi del D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

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 SC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, decade automaticamente anche l'incarico di Direttore di Dipartimento.

5. 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. 5 Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore Amministrativo, e sentito il Direttore Sanitario, ai dirigenti che abbiano un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni, maturata 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. Gli incarichi di direttore di struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore Amministrativo, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 7 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Richiesta di presentare 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;
- f) Richiesta di allegare curriculum.

3. Per la proposta il Direttore Amministrativo tiene conto dei seguenti criteri:

- Valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dalle norme di legge e contrattuali;
- Natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- Professionalità richiesta;
- Attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti;
- Risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- Valutazioni del curriculum e dell'iter formativo e professionale.

4. 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 3, 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 ed aziendale, nonché dai risultati ottenuti con le risorse assegnate.

5. 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.

6. 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.

Art. 6	Incarichi di Direzione di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD) e di Struttura semplice quale articolazione di struttura complessa (SS)
---------------	--

1. Gli incarichi di Direzione di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD) e di Struttura 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 di Direzione di SSD, sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento (ovvero della funzione equiparata in base all'Atto Aziendale), ove presente, sentiti i direttori delle strutture di afferenza, condivisa con il Direttore Amministrativo, sentito il Direttore Sanitario, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 7 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Richiesta di presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti, anche in altre aziende;
- f) Richiesta di allegare curriculum professionale.

L'accertamento del possesso dei requisiti e la comparazione dei curricula sono effettuati dal Direttore di Dipartimento (ovvero della funzione equiparata in base all'Atto Aziendale, come ad esempio l'area), in condivisione con il Direttore Amministrativo. Il predetto Direttore per la proposta di incarico tiene conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area di appartenenza;
- d) 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 a esperienze documentate;
- a) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- b) del criterio della rotazione ove applicabile.

3. Gli incarichi di Direzione di SS sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di SC, ove presente, condivisa con il Direttore di Dipartimento (ovvero della funzione equiparata in base all'Atto Aziendale, come ad esempio l'area) e con il Direttore Amministrativo, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 7 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Richiesta di presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti, anche in altre aziende;
- f) Richiesta di allegare curriculum professionale.

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

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area di appartenenza;
- d) 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 a esperienze documentate;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti richiesti.

4. 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. 7 **Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, 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, e per quanto di pertinenza il Direttore Sanitario, 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 professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo sono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 7 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Richiesta di presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti, anche in altre aziende;
- f) Richiesta di allegare curriculum professionale.

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 valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area di appartenenza;
- d) 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 a esperienze documentate;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti richiesti.

3. Non necessita di apposito avviso esclusivamente l'attribuzione dell'incarico professionale "base".

4. 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.

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 d'incarico, 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 2016-2018. Per le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione si rinvia alla vigente specifica regolamentazione aziendale.
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. 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 di selezione di cui al comma 10.

Art. 11 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 GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI**Art. 12 Premesse metodologiche**

1. Il presente Capo 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 nell'Atto Aziendale ovvero, per gli incarichi di Direzione di SS e professionali, individuata in apposito atto (di micro-organizzazione) della Direzione 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 devono essere utilizzati per effettuare tale pesatura.
3. La determinazione del trattamento economico è 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, ovvero in appositi atti di organizzazione della Direzione 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 Direzione di struttura semplice; questi ultimi a loro volta si distinguono per le strutture semplici a valenza dipartimentale ovvero le 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. 70 del CCNL 17/12/2020, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse, di cui all'art. 14 del presente regolamento;
 - strutture semplici (SSD e SS), di cui all'art. 15 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 16 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 Dipartimento in cui è incardinata, e comunque della Direzione Strategica. La struttura è dotata di autonomia tecnico-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 individuato un unico livello di complessità:
 - **Incarico "SC" - Direzione di Struttura Complessa (SC).**
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "SC", è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 15 Incarichi di Direzione di Struttura Semplice

1. Per incarichi di Direzione 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" - Unità Operative 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*) (nell'ambito del Dipartimento in cui è incardinata);
 - **Incarico "SS" - Unità operative semplici interne a Unità Operative 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.
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 Capo I 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, vengono previste con il presente regolamento due tipologie di incarico, a loro volta articolate 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 categoria è prevista un'unica tipologia di incarico denominata *Professionale*;
 - **Incarico professionale di alta specializzazione** all'interno di tale categoria vengono individuate due tipologie di incarico denominate: *Esperto* e *Referente attività professionale*.
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 indicato, di seguito è riportata una tabella riassuntiva con la descrizione della macro-tipologia dell'incarico e della pesatura assegnata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
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 inter strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di coordinamento funzionale di risorse umane e/o strumentali.	40 + 30 *
	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	30
Incarico professionale di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale	L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	25

* Tenuto conto dell'importanza e strategicità degli incarichi di alta specializzazione rispetto agli obiettivi aziendali, considerata la necessità di valorizzarli diversamente, a detti incarichi possono essere attribuiti punteggi aggiuntivi, secondo il punteggio massimo di seguito riportato, rispetto al punteggio individuato nella tabella sopra riportata. Il punteggio viene attribuito solo per quelli che richiedono ulteriori e precise caratteristiche che rispondono a precise e specifiche esigenze organizzative aziendali posto che il punteggio di partenza già identifica la valenza operativa. I fattori differenziali da prendere a base per l'ulteriore pesatura sono riportati nello schema che segue. La Direzione Strategica può provvedere ad attribuire un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascun incarico, nel limite dei punti relativi al fattore considerato.

FATTORI INCARICHI ALTA SPECIALIZZAZIONE	
INDICATORE / PARAMETRO	Referente Max punti 30
Livello di specializzazione richiesto	10
Importanza e delicatezza dell'attività espletata	10
Valenza strategica della funzione rispetto agli obiettivi aziendali	10

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di partenza previsto per tale tipologia di incarico dal presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili risultano i seguenti

INCARICHI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'		
TIPO INCARICO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO MASSIMO
Alta specializzazione - Referente attività professionale	40	70

Art. 17 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

1. 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 eventuale ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.
2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio di partenza più eventuali punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere per l'incarico considerato.

Art. 18 Individuazione del punteggio di partenza

1. In virtù dell'individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicate, 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	SC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	SSD	35
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD SC	SS	30

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 possono essere assegnati "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 può procedere 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 ogni struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – MAX 50 punti	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel <i>budget</i> affidato	5
Autonomia organizzativa	10
Numerosità dei processi governati	10
Complessità dei processi governati	10
Livello tecnologico e di innovazione	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10

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	SC	50	100
STRUTTURE SEMPLICI	SSD	35	85
	SS	30	80

Art. 20 **Processo di graduazione delle funzioni**

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, la Direzione Strategica provvede, in base al proprio assetto macro-organizzativo come definito dall'Atto Aziendale e dagli atti di micro organizzazione, a mappare gli incarichi aziendali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 13 del presente regolamento.
2. Successivamente, a ogni incarico di tipo gestionale dell'Azienda può essere assegnato, dalla Direzione Strategica, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.
3. La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.
4. Per quanto attiene all'individuazione degli incarichi professionali, sono 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. 16 del presente regolamento. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del Dipartimento di riferimento (ovvero delle funzioni equiparate in base all'Atto Aziendale, come ad esempio le aree) ed il Direzione Amministrativo, nonché per quanto di pertinenza il Direttore Sanitario, che assicureranno un'omogenea applicazione del regolamento a livello aziendale. Successivamente vengono attivate le procedure per il conferimento degli incarichi in base a quanto previsto dai Capi I e II del presente regolamento.

Art. 21 **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 dei dirigenti, in relazione all'incarico conferito o da conferire a ciascuno di essi.

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 dirigente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

Art. 22 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 provvede 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 (SC, SSD o SS) e incarichi di alta specializzazione di cui agli artt. 14, 15 e 16 del presente regolamento, l'Azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito avviso, secondo la disciplina del regolamento aziendale ed in base alle disposizioni normative vigenti in materia.

Art. 23 Norme finali e transitorie

1. Gli incarichi conferiti, graduati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. Nelle more dell'applicazione delle disposizioni previste dal presente regolamento, tenuto conto delle previsioni del CCNL del 16/07/2024 relativo al triennio 2019-2021, gli incarichi ad oggi in essere si intendono mantenuti sino al conferimento dei nuovi incarichi.
3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area delle funzioni locali sezione dirigenza PTA del SSN vigenti ed alla normativa legislativa e regolamentare di riferimento.