

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO,  
REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI  
INCARICHI  
AREA CONTRATTUALE  
DELLE FUNZIONI LOCALI -  
DIRIGENZA PTA**

## INDICE

<b><u>PREMESSA</u></b> .....	3
<b><u>TITOLO I CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZA PTA</u></b> .....	3
<b><u>CAPO I</u></b> .....	3
<i>Art.1 Incarichi della Dirigenza PTA</i> .....	3
<i>Art.2 Incarichi di Direzione di Dipartimento</i> .....	3
<i>Art.3 Incarichi di Responsabilità di Struttura Complessa</i> .....	4
<i>Art.4 Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale o Distrettuale/Struttura Semplice</i> .....	6
<i>Art.5 Incarichi professionali di alta specializzazione, consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo</i> .....	7
<b><u>CAPO II. Norme comuni agli incarichi di tutta le Dirigenze</u></b> .....	7
<i>Art.6 Contratto Individuale di lavoro</i> .....	8
<i>Art.7 Valutazione di fine incarico</i> .....	9
<i>Art.8 Rinnovo dell'incarico o affidamento di incarico diverso</i> .....	10
<i>Art.9 Revoca degli incarichi dirigenziali</i> .....	10
<i>Art.10 Cessazione del rapporto di lavoro</i> .....	11
<b><u>TITOLO II. GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI</u></b> .....	11
<i>Art.11 Premessa metodologica</i> .....	11
<i>Art.12 Incarico di Struttura: Complessa - Semplice Dipartimentale - Semplice</i> .....	12
<i>Art.13 Incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo</i> .....	13
<i>Art.14 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali</i> .....	14
<i>Art.15 Processo di graduazione delle funzioni</i> .....	15
<i>Art.16 Processo di determinazione del valore economico</i> .....	15
<i>Art.17 Norme finali e transitorie</i> .....	16
<u>ALLEGATO 1 JOB DESCRIPTION</u> .....	17

## **Premessa**

Il presente regolamento definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di gestionali di direzione di struttura e 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.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali - del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, ha luogo, secondo le modalità indicate nel presente regolamento.

Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

## **Titolo I Conferimento e revoca degli incarichi Dirigenza PTA**

### **CAPO I**

#### **Art.1 Incarichi della Dirigenza PTA**

1.L'articolo 70 del CCNL 2016 2018 dell'area delle funzioni locali identifica le tipologie di incarico che ogni Azienda può attivare e definire all'interno del proprio modello organizzativo.

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti di cui all'art. 70 comma 1, del predetto contratto sono distinti in:

#### **Incarichi gestionali:**

- a) Direzione di Dipartimento (DIP);
- b) Direzione di Struttura Complessa (SC);
- c) Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD);
- d) Responsabile di Struttura Semplice (SS).

#### **Incarichi professionali:**

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

#### **Art.2 Incarichi della Incarichi di Direzione di Dipartimento**

1. L'incarico di Direzione di Dipartimento (DIP) è conferito dal Direttore Generale ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di SC nell'ambito delle strutture complesse aggregate nel Dipartimento con le procedure previste dall'art 17 bis del D. Lgs. n. 502/1992, ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 89. La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento è triennale rinnovabile.

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. 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 Direzione del Dipartimento.

### **Art.3 Incarichi di Responsabilità di Struttura Complessa**

1. Per il conferimento degli incarichi Direzione di struttura complessa (SC), l'esperienza professionale dirigenziale richiesta non può essere inferiore a cinque anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, prestati con o senza soluzione di continuità; qualora, presso l'ente o 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;

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 15 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 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) Invito ad allegare curriculum.

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 (organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), ove presente;
- 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. Lo svolgimento del colloquio di cui alla presente lettera è facoltativo e non obbligatorio, ha natura non concorsuale ed è perciò finalizzato esclusivamente a valorizzare le caratteristiche motivazionali del candidato senza diventare influente per la scelta del dirigente da proporre. La scelta dovrà avvenire esclusivamente in base ai parametri oggettivi e curriculari sopra richiamati;
- 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.

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 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.

5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni. 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 2016-2019 dell'area delle funzioni locali.

#### **Art.4 Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale o Distrettuale/Struttura Semplice**

1. Gli incarichi di Responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (SSD) e 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 2016-2019.

2. Gli incarichi di Responsabili di SSD e di SS, sono conferiti dal Direttore Generale, dell'Azienda su proposta, condivisa con il Direttore Amministrativo:

a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale; previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Denominazione dell'incarico;
- c) Requisiti richiesti;
- d) Durata dell'incarico;
- e) Termine di presentazione delle istanze;
- f) Invito a 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;
- g) Invito ad allegare curriculum professionale.

L'accertamento del possesso dei requisiti e la comparazione dei curricula sono effettuati dal Direttore del Dipartimento 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 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 esperienze documentate;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

La formulazione della proposta, da parte del Direttore di Dipartimento/distretto o di struttura complessa di riferimento, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale. La proposta di incarico deve pervenire attraverso la compilazione della scheda di Job Description di cui all'allegato 1 del presente regolamento. Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti richiesti.

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da cinque a sette anni. 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.5 Incarichi professionali 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, ai dirigenti che abbiano superato il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 2 del CCNL area funzioni locali 2016-2018

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Denominazione dell'incarico;
- c) Requisiti richiesti;
- d) Durata dell'incarico;
- e) Termine di presentazione delle istanze;
- f) Invito a 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;

g) Invito ad allegare curriculum professionale.

Per la proposta il Direttore di SC/SSD, in condivisione con il Direttore Amministrativo, tiene conto dei seguenti criteri:

- 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 esperienze documentate;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

La formulazione della proposta, da parte del Direttore della struttura di riferimento, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale. La proposta di incarico deve pervenire attraverso la compilazione della scheda di Job Description di cui all'allegato 1 del presente regolamento. Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti richiesti.

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da cinque a sette anni. 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 di tutta le Dirigenze**

### **Art.6 Contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti.

2. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2019 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.

3. 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. È, 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.

4. 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.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

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

### **Art.7 Valutazione di fine incarico**

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali

Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

- a) il collegio tecnico;
- b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza del profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi 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 CCNL.

Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo

articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;

- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 79.

2. 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.8 Rinnovo dell'incarico o affidamento di incarico diverso**

1. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76 comma 2, senza attivare la procedura di cui al comma 10 dell'art.71 del CCNL.

2. 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.

### **Art.9 Revoca degli incarichi dirigenziali**

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 79 del CCNL.

2. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 81 comma 3 del CCNL.

3. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 70 comma 1, lett. b) e c). Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita.

4. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 70, lett. b) e c) di minor valore economico.

## **Art.10 Cessazione del 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.

## **Titolo II. Graduazione degli incarichi Dirigenziali**

### **CAPO I Metodologia graduazione**

#### **Art.11 Premessa metodologica**

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 86 al 95 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 il peso delle strutture, 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.

4. 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. 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.

5. L'incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche ed è attribuibile ai dirigenti decorso il periodo di prova.

6. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate le seguenti tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 70 del CCNL 17/12/2020, secondo il seguente schema:

- strutture complesse e strutture semplici, di cui all'art. 11 del presente regolamento;

- incarichi professionali, di cui all'art. 12 del presente regolamento;

Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'art. 89 del CCNL 17/12/2020.

## **Art.12 Incarico di Struttura: Complessa - Semplice Dipartimentale - Semplice**

1. Per **incarichi di Direzione di Struttura Complessa (SC)** si intendono quelli relativi a strutture 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. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico livello di complessità

2. 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 dell'art. 70 comma 1, lett. b) del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:

– **Incarico di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD):** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget).

– **Incarico di Struttura semplice (SS) interna a Struttura complessa:** 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. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. a), dell'art. 70 comma 1 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018, tutti i dirigenti, anche neoassunti, dopo il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente.

**Art.13 Incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali 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 alta specializzazione:** all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate due tipologie di incarichi denominati:
  - **IAS livello 1 – ALTO, IAS livello 2 – MEDIO;**
- **Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** all'interno di tale tipologia vengono previsti due tipologie di incarico denominate:
  - **ISRC livello 1 – ALTO, ISRC livello 2 – MEDIO**

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.

<b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>				
<b>TIPOLOGIA INCARICO</b>	<b>DESCRIZIONE INCARICO PROFESSIONALE</b>			<b>PUNTI</b>
<b>Incarico professionale di alta specializzazione</b>	<b>IAS</b>	<b>Livello 1</b>	L'incarico professionale di alta specializzazione si configura come un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della macrostruttura o struttura di appartenenza.	<b>30</b>
	<b>IAS</b>	<b>Livello 2</b>		<b>25</b>
<b>Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo</b>	<b>ISRC</b>	<b>Livello 1</b>	L'incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo si configura come incarico che comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	<b>15</b>
	<b>ISRC</b>	<b>Livello 2</b>		<b>10</b>

## Art.14 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 un punteggio di partenza determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri indicati nella tabella seguente.

<b>INCARICHI GESTIONALI AREA DELLE FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA PTA</b>			
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>PARAMETRO/ FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO MINIMO</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>
<b>STRUTTURA COMPLESSA</b>	SC	50	100
<b>STRUTTURE SEMPLICI</b>	SSD	30	80
	SS	20	70

2. 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.

3. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 89 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018. 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.

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA DELLE FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA PTA</b>		
<b>FATTORI</b>	<b>PARAMETRI</b>	<b>PUNTI</b>
<b>GESTIONALE / DIMENSIONALE</b>	Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato - Numerosità personale assegnato	<b>5</b>
	Responsabilità sul governo delle risorse anche economiche	<b>5</b>
<b>ECONOMICO / STRUTTURALE</b>	Valore delle risorse tecnologiche e strumentali gestite (che identifica il livello di complessità della gestione della tecnologia associato alla quantità di macchinari, al livello di manutenzione e aggiornamento necessari)	<b>5</b>
	Grado di autonomia delle attività della struttura	<b>10</b>
<b>ORGANIZZATIVO</b>	Complessità processi governati	<b>10</b>
	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	<b>15</b>
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b>		
<b>TOTALE</b>		<b>50</b>

### **Art.15 Processo di graduazione delle funzioni**

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati la Direzione Aziendale provvederà, in base all'assetto organizzativo definito dall'Atto Aziendale, a mappare gli incarichi aziendali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 10 del presente regolamento.

2. Ad ogni incarico di tipo gestionale dell'Azienda sarà assegnato oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.

La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.

3. Con riferimento all'individuazione degli incarichi professionali, la Direzione Aziendale per il tramite dei direttori/responsabili di ciascuna struttura ha avviato la mappatura degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 12 del presente regolamento.

### **Art.16 Processo di determinazione del valore economico**

1. L'Azienda, all'inizio di ogni anno definisce 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 conferiti o che intende conferire nel corso.

Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 70 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2018. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 90 del CCNL Area delle funzioni locali 2016-2019, per tredici mensilità.

2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89;
- b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- c) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- d) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

3. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni in materia

## **Art.17 Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. Gli incarichi dirigenziali conferiti, al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento medesimo, sono nulli a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL Area delle funzioni locali 2016-2018 – Dirigenza PTA vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.

**ALLEGATO 1 JOB DESCRIPTION**

<b>JOB DESCRIPTION</b>		
 <b>ASL Gallura</b> Azienda socio-sanitaria locale	<b>DIPARTIMENTO</b>	<b>STRUTTURA SEMPLICE/INCARICO PROFESSIONALE</b>
<b>DENOMINAZIONE</b>		
<b>STRUTTURA COMPLESSA</b>		
<b>POSIZIONE/TIPO INCARICO /CATEGORIA CONTRATTUALE</b>		
<b>ISTRUZIONE/ESPERIENZA</b>		
<b>MISSION DELLA POSIZIONE</b>		
<b>PROCESSI /PRESTAZIONI</b>		
<b>RELAZIONI ORGANIZZATIVE</b>		
<b>RELAZIONI GERARCHICHE</b>		
<b>VERIFICA DELLE COMPETENZE</b>		