

## Allegato D



**A.S.L. V.C.O.**

*Azienda Sanitaria Locale  
del Verbano Cusio Ossola*

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI  
INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE  
POSIZIONI DELLA DIRIGENZA  
AMMINISTRATIVA, TECNICA E  
PROFESSIONALE NONCHE'  
CONFERIMENTO E REVOCA DEI RELATIVI  
INCARICHI**

## INDICE

<i>Art. 1</i>	<i>OGGETTO</i>	<i>PAG 3</i>
<i>Art. 2</i>	<i>PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI POSIZIONI DIRIGENZIALI</i>	<i>PAG 3</i>
<i>Art. 3</i>	<i>TIPOLOGIE DI INCARICHI CONFERIBILI</i>	<i>PAG 3</i>
<i>Art. 4</i>	<i>ARTICOLAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI</i>	<i>PAG 4</i>
<i>Art. 5</i>	<i>GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI</i>	<i>PAG 5</i>
<i>Art. 6</i>	<i>VALORIZZAZIONE ECONOMICA DELLE POSIZIONI</i>	<i>PAG 5</i>
<i>Art. 7</i>	<i>PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI</i>	<i>PAG 5</i>
<i>Art. 8</i>	<i>PROCEDURA DI CONFERIMENTO INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA</i>	<i>PAG 6</i>
<i>Art. 9</i>	<i>PROCEDURA DI CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI DI STRUTTURA SEMPLICE E DI NATURA PROFESSIONALE</i>	<i>PAG 8</i>
<i>Art. 10</i>	<i>CRITERI PER IL CONFERIMENTO E RINNOVO DEGLI INCARICHI</i>	<i>PAG 10</i>
<i>Art. 11</i>	<i>DURATA DEGLI INCARICHI</i>	<i>PAG 11</i>
<i>Art. 12</i>	<i>REVOCA DEGLI INCARICHI</i>	<i>PAG 11</i>
<i>Art. 13</i>	<i>CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO</i>	<i>PAG 12</i>
<i>Art. 14</i>	<i>SOSTITUZIONI</i>	<i>PAG 12</i>
<i>Art. 15</i>	<i>DISPOSIZIONE FINALE</i>	<i>PAG 13</i>

## **ART. 1** **OGGETTO**

1. Il presente regolamento definisce i criteri di individuazione e graduazione delle posizioni della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale e disciplina le modalità di conferimento e revoca dei relativi incarichi, nel rispetto di quanto stabilito nel capo II e III rispettivamente denominati “Sistema degli incarichi dirigenziali “ e “Verifica e valutazione dei Dirigenti” del CCNL relativo al personale dell’Area delle funzioni locali – Area A.P.T. - sottoscritto il 17.12.2020.

## **ART. 2** **PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI POSIZIONI DIRIGENZIALI**

1. La posizione dirigenziale definisce le funzioni che devono essere svolte da un Dirigente; essa richiede professionalità, conoscenze e attitudini specifiche.

2. L’individuazione delle posizioni consente di tracciare il profilo delle risorse che l’Azienda deve acquisire per poter svolgere determinate attività e contestualmente permette di articolare dei percorsi di carriera e retributivi adeguati.

3. L’Azienda in relazione alle esigenze di servizio e sulla base del proprio ordinamento e delle leggi regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituisce le posizioni dirigenziali nei limiti delle risorse disponibili del Fondo denominato “Fondo di retribuzione di Posizione”.

4. La carriera professionale del Dirigente si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l’assunzione sia di “*incarichi gestionali*” sia di “*incarichi professionali*”. Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, raggiungono una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale.

5. La mappatura e la valorizzazione delle posizioni sono periodicamente soggette a revisione al fine di garantire il costante allineamento dell’assetto organizzativo alle strategie regionali ed aziendali e tenere conto della dinamicità delle attività.

## **ART. 3** **TIPOLOGIE DI INCARICHI CONFERIBILI**

1. Le tipologie di incarico conferibili ai Dirigenti dell’Azienda sono:

### **Incarichi gestionali:**

- incarico di direzione di struttura complessa – S.O.C.

- incarico di direzione di struttura semplice - S.O.S.

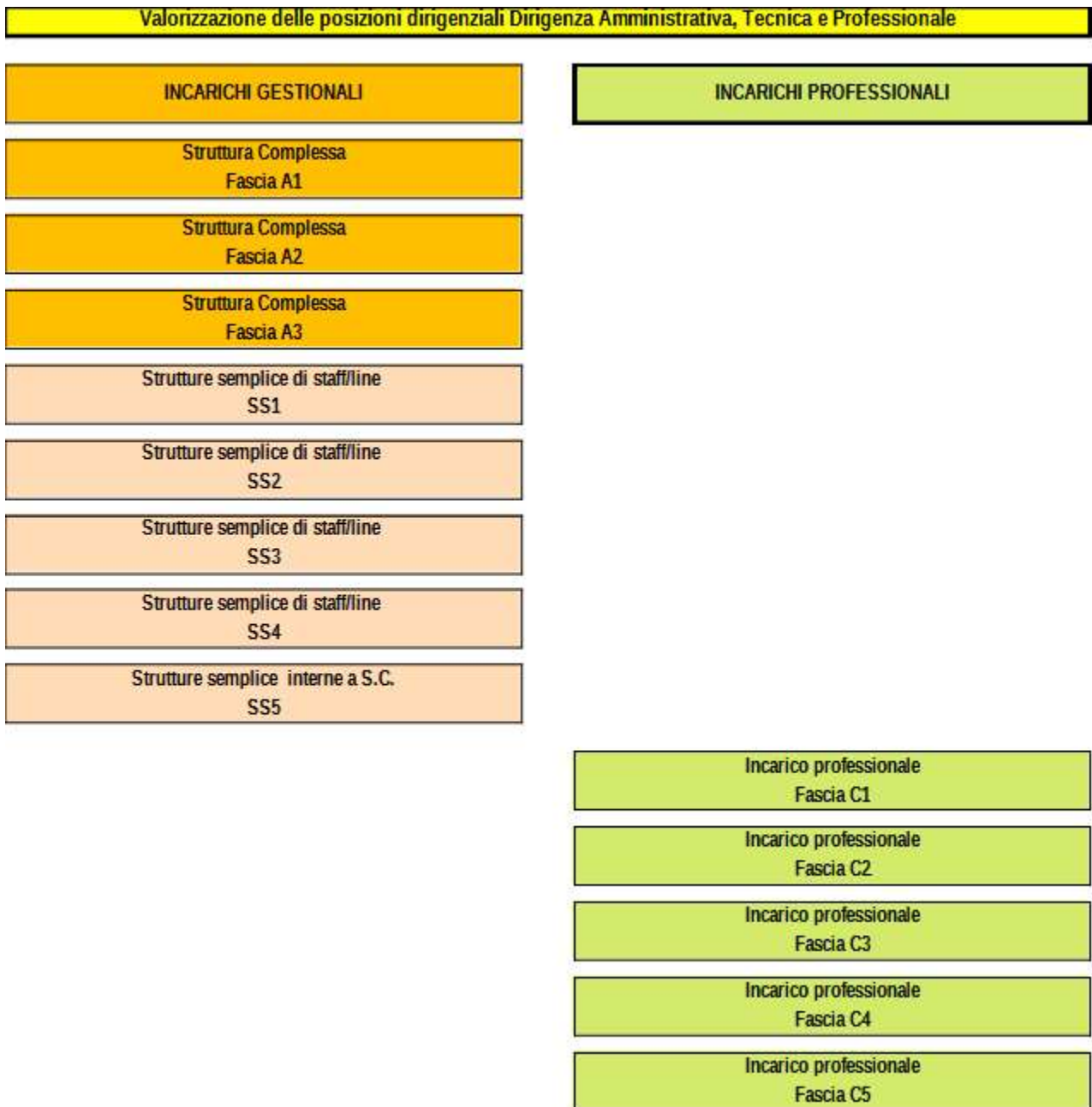
**Incarichi professionali:**

- Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza e di studio, ispettivo, di verifica e di controllo

**ART. 4**

**ARTICOLAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

1. Le posizioni dirigenziali dell'ASL V.C.O. sono così articolate:



2. Per tutti gli incarichi professionali vengono definite la denominazione e le relative funzioni/attività da declinare nella scheda allegato A).

## **ART 5** **GRADUAZIONE** **DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

1. Le posizioni di responsabilità di strutture (complesse o semplici), sono quelle riferite alle strutture individuate nell'Atto aziendale.

2. La Direzione Aziendale, in relazione alla disponibilità del fondo di competenza, alle esigenze di servizio ed alle scelte di programmazione nazionale e/o regionale, procede alla graduazione ed alla periodica revisione delle posizioni, secondo i criteri (e relativi punteggi) riportati nella scheda allegata n. 1) per quanto riguarda le posizioni professionali, nella scheda allegata n. 2) per quanto riguarda le strutture semplici interne a strutture complesse/di staff/ e nella scheda allegata n.3) per quanto riguarda le strutture complesse.

3. La graduazione delle posizioni cui corrispondono incarichi professionali è effettuata dalla Direzione Aziendale sentito il Direttore della Struttura cui la posizione afferisce.

## **ART. 6** **VALORIZZAZIONE ECONOMICA DELLE POSIZIONI**

1. Ad ognuna delle posizioni di cui al precedente art. 3 corrisponde una valorizzazione economica definita in sede aziendale, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dai vigenti contratti.

2. Periodicamente, ove sussista la disponibilità del competente fondo, la Direzione procede alla rideterminazione dei valori economici delle posizioni.

## **ART. 7** **PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI**

1. Tutti i Dirigenti, anche neoassunti, dopo il periodo di prova hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alla attitudini e capacità professionali del singolo Dirigente.

Gli incarichi sono conferiti anche ai Dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

2. Gli incarichi sono conferiti in applicazione delle specifiche disposizioni normative e contrattuali in materia, sulla base dell'assetto organizzativo aziendale nonché delle scelte di programmazione e quindi della mappatura delle posizioni e della relativa graduazione.

3. E' garantita la massima trasparenza nella valutazione delle candidature dei Dirigenti in possesso dei requisiti prescritti.

## **ART. 8**

### **PROCEDURA DI CONFERIMENTO INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA**

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa (S.O.C.) sono conferiti ai Dirigenti, nel limite del numero stabilito dall'Atto aziendale, dal Direttore Generale con la procedura esplicitata nei sotto riportati punti a) b) e c), nel rispetto delle linee guida regionali.

a) La S.O.C. Gestione del Personale e Relazioni Sindacali con apposito avviso di selezione interna per titoli ed eventuale colloquio, emanato dal Direttore Generale e pubblicato per quindici giorni sul sito intranet aziendale informa circa l'intenzione di conferire un incarico di direzione di struttura complessa, richiedendo la presentazione delle candidature.

Possono avanzare la propria candidatura i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data di scadenza dell'avviso, siano in possesso dei seguenti requisiti

- essere in servizio nel profilo individuato nell'avviso;
- esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'U.E., prestati con o senza soluzione di continuità: qualora presso l'Azienda, non sia disponibile personale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, ovvero non sia disponibile a ricoprire tale incarico, lo stesso potrà essere conferito a Dirigente con esperienza professionale inferiore. Si precisa, quindi, che per "non disponibilità" di personale si intende l'infruttuoso esperimento di avviso interno.
- superamento, con esito positivo, delle verifiche effettuate dal Collegio Tecnico ovvero delle valutazioni annuali correlate alla performance ed effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, in caso di attribuzione dell'incarico a Dirigente con meno di 5 anni maturati con rapporto di lavoro dirigenziale.

Alla selezione possono partecipare anche i Dirigenti temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti, ivi compreso il collocamento in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale e di Direttore Amministrativo in Azienda o Ente del SSN.

L'avviso contiene:

- l'indicazione della Struttura alla quale l'incarico afferisce
- il ruolo (Professionale, Tecnico o Amministrativo ) richiesto
- la denominazione e la durata dell'incarico
- la tipologia dell'incarico
- il valore economico attribuito all'incarico
- il profilo dirigenziale richiesto
- i termini e le modalità per la presentazione della domanda
- la richiesta di presentazione di un curriculum professionale aggiornato, datato e firmato
- l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale del candidato all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o istituti di rilievo nazionale o internazionale, in riferimento alla tipologia dell'incarico da affidare
- i criteri di valutazione
- l'indicazione dell'obbligo, da parte del candidato, di dichiarare:
  - la situazione relativa ad eventuali pronunce a proprio carico in tema di responsabilità penale, professionale, contabile- amministrativa
  - le sanzioni disciplinari subite nell'ultimo biennio.

b) I Dirigenti interessati all'affidamento dell'incarico, entro i termini e con le modalità indicate nell'avviso, presentano domanda alla S.O.C. Gestione Personale e Relazioni Sindacali.

L'apposita Commissione di Valutazione, è nominata con atto deliberativo ed è composta da tre esperti, di cui il Direttore Amministrativo dell'Azienda e n. 2 Direttori di Struttura Complessa di Aziende Sanitarie Regionali con qualifica coerente con il tipo di incarico posto a selezione, previa verifica dell'inesistenza di cause di incompatibilità e di inconfiribilità, nonché del possesso dei requisiti di ammissione. La citata Commissione procede all'esame ed alla comparazione delle candidature, sulla base dei criteri di cui all'art. 11 del presente Regolamento.

c) A conclusione della valutazione delle candidature e dell'espletamento di eventuali colloqui la Commissione redige e trasmette al Direttore Generale, per il conferimento dell'incarico, il relativo verbale, riportante l'elenco degli

idonei, che non costituisce graduatoria (e pertanto in caso di cessazione anticipata dell'incarico, l'Azienda procederà ad una nuova selezione).

2. Tutti gli incarichi sono conferiti o rinnovati con atto scritto e motivato del Direttore Generale e con stipulazione di un contratto individuale d'incarico - da sottoscrivere per accettazione dal Dirigente interessato di cui all'art. 13 del presente Regolamento.

3. Nel caso in cui il Dirigente a cui sia stato attribuito l'incarico sia assente per aspettativa, il Direttore Generale, sulla base dei giudizi espressi dalla Commissione di Valutazione, potrà individuare un supplente che espletterà il mandato per il periodo di assenza del titolare.

4. Nell'ipotesi in cui la professionalità richiesta per il conferimento dell'incarico di Direzione di S.O.C. non sia rinvenibile all'interno dell'Azienda, si procederà mediante attivazione di avviso pubblico.

## **ART. 9**

### **PROCEDURA DI CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI DI STRUTTURA SEMPLICE E DI NATURA PROFESSIONALE**

1. La S.O.C. Gestione Personale e Relazioni Sindacali, con apposito avviso di selezione interna pubblicato per quindici giorni sul sito intranet aziendale, provvede ad informare circa l'intenzione di conferire un incarico dirigenziale di Struttura semplice o di natura professionale richiedendo la presentazione delle candidature.

2. Possono avanzare la propria candidatura i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data di scadenza dell'avviso, siano in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio nel profilo individuato nell'avviso;
- superamento del periodo di prova oppure superamento, con esito positivo, delle verifiche effettuate dal Collegio Tecnico.

Alla selezione potranno partecipare anche i Dirigenti temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti.

3. L'avviso contiene:

- l'indicazione della Struttura alla quale l'incarico afferisce
- la denominazione e la durata dell'incarico
- la tipologia dell'incarico
- il valore economico attribuito all'incarico
- il profilo dirigenziale richiesto



- i termini e le modalità per la presentazione della domanda
- la richiesta di presentazione di un curriculum aggiornato, datato e firmato
- l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale del candidato all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o istituti di rilievo nazionale o internazionale, in riferimento alla tipologia dell'incarico da affidare
- i criteri di valutazione
- l'indicazione dell'obbligo, da parte del candidato, di dichiarare:
  - la situazione relativa ad eventuali pronunce a proprio carico in tema di responsabilità penale, professionale, contabile- amministrativa;
- le sanzioni disciplinari subite nell'ultimo biennio.

4. I Dirigenti interessati all'affidamento dell'incarico presentano domanda alla S.O.C. Gestione Personale e Relazioni Sindacali, che cura una prima fase istruttoria circa il possesso dei requisiti richiesti.

5. Le candidature sono quindi esaminate e comparate sulla base dei criteri di cui all'art. 10 del presente Regolamento dai proponenti di seguito individuati:

<b>Tipologia di incarico da affidare</b>	<b>Proponente</b>
Incarico di Responsabile di Struttura Semplice posta in staff alla Direzione Generale (A) o in line al Direttore Amministrativo (B)	(A) Direttore Generale (B) Direttore Amministrativo
Incarico di Responsabile di Struttura Semplice quale articolazione interna di S.O.C.	Direttore della S.O.C. di afferenza
Incarichi professionali	Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura di afferenza.

6. A conclusione della valutazione delle candidature il proponente formula al Direttore Generale una proposta motivata di conferimento dell'incarico a favore del Dirigente individuato, secondo il modello "Proposta di conferimento incarico dirigenziale" ( Schede allegati **B** e **C** ).

7. Tutti gli incarichi sono conferiti o rinnovati con atto scritto e motivato del Direttore Generale e con stipulazione di un contratto individuale d'incarico - da sottoscrivere per accettazione dal Dirigente interessato – riportante tutti gli aspetti connessi all'incarico, come indicato all'art. 13 del presente Regolamento.

8. Ai Dirigenti, all'atto della prima assunzione, dopo il positivo superamento del periodo di prova, sono conferibili incarichi dirigenziali di struttura semplice o di natura professionale, in relazione alla tipologia e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del Dirigente.

## **ART. 10**

### **CRITERI PER IL CONFERIMENTO E RINNOVO DEGLI INCARICHI**

#### ➤ Incarichi dirigenziali di Struttura Semplice o di natura professionale

1. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi dirigenziali diversi, la valutazione dei curricula è effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) valutazioni del Collegio Tecnico;
- b) profilo di appartenenza;
- c) attitudini personali e capacità professionali (conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende);
- d) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- e) valutazioni annuali correlate alla performance ed effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- f) rotazione, ove applicabile.

2. Gli incarichi possono essere rinnovati previo esito positivo delle valutazioni annuali e di fine incarico, senza l'emissione di un avviso di selezione interna.

3. La verifica di fine incarico ad opera del Collegio Tecnico viene svolta con la massima tempestività e comunque prima della scadenza dell'incarico.

4. Gli effetti della valutazione negativa sono disciplinati dall'art. 81 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17.12.2020 e meglio declinati all'art. 12 del presente Regolamento.

5. In caso di conferimento di nuovo incarico prima della scadenza di quello in corso, se sono trascorsi meno di tre anni dall'ultima valutazione del Collegio Tecnico, la stessa sarà mantenuta valida ed integrata con le risultanze delle valutazioni annuali.

#### ➤ Incarichi di direzione di Struttura Complessa (S.O.C.)

6. I criteri di cui al punto 1) sono integrati da elementi di valutazione che tengano 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, dei risultati ottenuti con le risorse assegnate, nonché della formazione manageriale e professionale.

In particolare la Commissione di Esperti, durante il colloquio, valuterà l'esperienza professionale dirigenziale maturata dal candidato, le attitudini personali e le capacità gestionali in relazione alla funzione di direzione da conferire.

## **ART. 11** DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi dirigenziali hanno la durata di seguito specificata e possono essere rinnovati previa verifica da effettuarsi da parte del Collegio Tecnico:

- incarichi di direzione di struttura complessa e di struttura semplice: cinque anni
- incarichi di tipo professionale: cinque anni.

La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

2. Sono fatte salve le successive modifiche che eventualmente verranno introdotte da disposizioni legislative o contrattuali in tema di durata degli incarichi dirigenziali.

## **ART. 12** REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è disciplinato dall'art. 81 del CCNL in esame.

2. Il Dirigente S.O.C. (Struttura Complessa) che non superi positivamente la verifica da parte del Collegio Tecnico, alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con l'attribuzione di altro incarico tra quelli indicati nell'art. 70 comma 1, lett. b) e c) ovvero incarico di struttura semplice (S.O.S.) od incarico professionale. Il mancato rinnovo comporta anche la perdita dell'indennità di struttura complessa.

3. Nei confronti dei restanti Dirigenti, l'esito negativo della verifica non consente la conferma dell'incarico attribuito e comporta il conferimento di un incarico di struttura semplice o professionale di minor valore economico.

4. Per tutti i Dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura pari al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

5. Si precisa che secondo quanto dettato dall'art. 79 del CCNL in argomento, nei distinti e specifici processi di valutazione di cui all'art. 76, la formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del Dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

6. I Dirigenti di cui al comma 3 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione complessiva. In caso di valutazione positiva si procederà all'affidamento di un nuovo incarico di valore economico pari a quello attribuito precedentemente alla valutazione negativa.

7. Può essere disposta anche la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3 del D.lgs n. 502/1992 e s.m.i., ed in particolare nei casi di inosservanza delle direttive impartite dalla Direzione Generale, per mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati o per responsabilità grave e reiterata e comunque in tutti gli altri casi previsti dai CCNL vigenti e secondo le previsioni dell'art. 21 del D.lgs n. 165/01 e s.m.i. Inoltre, la revoca anticipata può avvenire a seguito della valutazione negativa dei risultati da parte dell'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), secondo quanto previsto dall'art.80 del CCNL sottoscritto il 17.12.2020 o per il venir meno dei requisiti.

8. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

9. 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 sui criteri, secondo quanto specificato dall'art. 64 comma1, lett. d), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.

### **ART. 13**

#### **CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

1. Il conferimento ed il rinnovo degli incarichi dirigenziali, con esclusione di quelli di sostituzione, comporta la sottoscrizione di un contratto individuale integrativo del contratto di lavoro già stipulato alla costituzione del rapporto di lavoro.

Tale contratto definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi la tipologia e denominazione dello stesso, il contenuto, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante

### **ART. 14**

#### **SOSTITUZIONI**

1. Per quanto concerne le sostituzioni si applica quanto disposto dall'art. 73 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – sezione APT del 17.12.2020, salvo ulteriori modificazioni/integrazioni dettate da emanandi C.C.N.L.

**ART. 15**  
DISPOSIZIONE FINALE

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione dello stesso con atto deliberativo del Direttore Generale.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si applicano le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

**Scheda allegato A)**

**ASL VCO**

**PROPOSTA INDIVIDUAZIONE INCARICO PROFESSIONALE – PERSONALE DIRIGENZA  
AREA FUNZIONI LOCALI - sezione A.P.T.**

**Struttura di afferenza:**

**Tipologia Incarico Professionale (barrare la casella interessata):**

<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

**Denominazione Incarico Professionale:**

**Funzioni/attività:**

**Scheda allegato B)**

**AL DIRETTORE GENERALE**

**PROPOSTA CONFERIMENTO INCARICO PROFESSIONALE**

**STRUTTURA OPERATIVA COMPLESSA** \_\_\_\_\_

A seguito dell'Avviso per il conferimento dell'incarico di

\_\_\_\_\_  
(denominazione)

Hanno presentato la propria candidatura, corredata dal relativo curriculum formativo e professionale i seguenti Dirigenti:

a) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

e) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

Valutati i curricula formativi e professionali presentati e considerati i criteri indicati nell'Avviso propongo:

il/la Dr./Dr.ssa \_\_\_\_\_

per l'incarico di cui sopra, per la seguente motivazione \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore della S.O.C. \_\_\_\_\_

**Scheda allegato C)**

**PROPOSTA DI CONFERIMENTO DI INCARICO DIRIGENZIALE  
SRUTTURA SEMPLICE**

**Struttura** \_\_\_\_\_

**Definizione dell'incarico:**

- Tipologia: \_\_\_\_\_

- Fascia : \_\_\_\_\_

- Denominazione : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Hanno presentato la propria candidatura, corredata dal relativo curriculum formativo e professionale i seguenti Dirigenti:

a) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

e) \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

**Motivazione in ordine alla proposta**

Valutazione complessiva del curriculum del Dirigente proposto in relazione alla posizione da assegnare, effettuata sulla base della comparazione dei curricula dei candidati.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE S.O.C.  
\_\_\_\_\_



**Allegato 1)**

**FASCE INCARICHI PROFESSIONALI SEZIONE APT**

Incarico professionale fascia C1	punti da	24	a	27
Incarico professionale fascia C2	punti da	19	a	23
Incarico professionale fascia C3	punti da	14	a	18
Incarico professionale fascia C4	punti da	9	a	13
Incarico professionale fascia C5	punti da	1	a	8

## RIEPILOGO PUNTEGGI INCARICHI PROFESSIONALI SEZIONE APT

Responsabilità tecnico - professionale

1a) punti \_\_\_\_\_

1b) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

Livello di autonomia

2) punti \_\_\_\_\_

Relazioni professionali

3) punti \_\_\_\_\_

Risorse strumentali utilizzate ed innovazioni

4a) punti \_\_\_\_\_

4b) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

Natura e livello di specializzazione

5a) punti \_\_\_\_\_

5b) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

Significatività strategica aziendale

6) punti \_\_\_\_\_

---

## SCHEDA DI GRADUAZIONE INCARICHI PROFESSIONALI DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, PROFESSIONALE E TECNICA

**STRUTTURA**

**TITOLO**

**FASCIA**

**1) Responsabilità tecnico-professionale (max punti 6)**

1a) discrezionalità di decisione nelle materie di pertinenza

discrezionalità	su parti del processo	sull'intero processo
punti	1	2

1b) numerosità/diversificazione dei processi operativi/procedure gestite

numero di processi /procedure	basso	medio	alta	elevata
punti	1	2	3	4

**2) Livello di autonomia ( max punti 4 )**

Livello di autonomia esercitata nell'ambito degli obiettivi ed indirizzi definiti dal Direttore della Struttura	bassa	media	alta	elevata
punti	1	2	3	4

**3) Relazioni professionali ( max punti 3)**

Rapporti con interlocutori interni ed esterni all'Azienda

natura dei rapporti	non formali	formali con interlocutori interni	formali anche con interlocutori esterni
punti	1	2	3

**4) Risorse strumentali utilizzate ed innovazioni (max punti 7)**

4a) consistenza delle risorse strumentali utilizzate

valore delle attrezzature utilizzate direttamente	basso	medio	alto	elevato
punti	1	2	3	4

4b) grado di innovazione delle attività svolte

innovazioni cui sono soggette le attività di competenza	scarse o poco significative	poche e significative	molte e significative
punti	1	2	3

**5) Natura e livello di specializzazione (max punti 7)**

5a) livello di competenze specialistiche richieste

livello	basso	medio	alto	elevato
punti	1	2	3	4

5b) frequenza e complessità delle attività di consulenza, studio e ricerca o ispettive, di verifica e controllo

frequenza e complessità	nessuna	occasionali o poco complesse	frequenti e poco complesse	continue e complesse
punti	0	1	2	3

**6) Significatività strategica aziendale (max punti 4)**

valenza rispetto agli obiettivi aziendali e/o nell'ambito della struttura	secondaria	rilevante	primaria	essenziale
punti	1	2	3	4

## Allegato 2

### RIEPILOGO PUNTEGGI INCARICHI GESTIONALI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA APT

Fattore economico:

1) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

Fattore strutturale/dimensionale

2)a punti \_\_\_\_\_

2)b punti \_\_\_\_\_

2)c punti \_\_\_\_\_

2)d punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

Fattore tecnologico

3a) punti \_\_\_\_\_

3b) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

Fattore strategico

4) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

**FASCE INCARICHI GESTIONALI - DIRETTORI DI STRUTTURA  
COMPLESSA APT**

Direttore di Struttura Complessa	Fascia	A1	punti da 46	a	52
Direttore di Struttura Complessa	Fascia	A2	punti da 39	a	45
Direttore di Struttura Complessa	Fascia	A3	punti da 30	a	38

**SCHEDA DI GRADUAZIONE INCARICHI GESTIONALI - DIREZIONE  
DI STRUTTURA COMPLESSA AMMINISTRATIVA, PROFESSIONALE  
E TECNICA**

**STRUTTURA**

**FASCIA**

**1) Fattore economico (max punti 6)**

**1) Consistenza delle risorse finanziarie direttamente gestite**

risorse finanziarie gestite	medie	alte	rilevanti
punti	2	4	6

**2) Fattore strutturale/dimensionale ( max punti 28)**

**2a) Consistenza delle risorse umane gestite**

collaboratori alle dipendenze dirette	da 1 a 3	da 4 a 8	da 9 a 15	da 16 a 30	oltre 30
punti	2	4	6	8	10

**2b) Funzioni esercitate**

diversificazione delle funzioni esercitate anche in relazione all'eventuale unificazione di strutture aziendali disattivate	media	alta	elevata
punti	2	4	6

**2 c) Processi decisionali**

complessità dei processi decisionali	media	alta	elevata
punti	2	4	6

**2 d) Responsabilità affidate**

livello di responsabilità direttamente affidate anche in relazione all'adozione delle determinazioni dirigenziali	medio	alto	elevato
punti	2	4	6

**3) Fattore tecnologico (max punti 12)**

3a) Consistenza delle risorse strumentali utilizzate

valore delle attrezzature gestite	medio	alto	elevato
punti	2	4	6

3b) Grado di innovazione cui è soggetta l'attività della struttura

innovazioni cui sono soggetti i processi operativi e/o gestionali	scarse o poco significative	poche e significative	molte e significative
punti	2	4	6

**4) Fattore strategico (max punti 6)**

4) Significatività strategica della posizione

valenza rispetto agli obiettivi aziendali	rilevante	primaria	essenziale
punti	2	4	6



**Allegato 3)**

**RIEPILOGO PUNTEGGI INCARICHI GESTIONALI APT-  
RESPONSABILI STRUTTURE SEMPLICI**

**Fattore economico:**

1) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

**Fattore strutturale/dimensionale**

2a) punti \_\_\_\_\_

2b) punti \_\_\_\_\_

2c) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

**Fattore tecnologico**

3a) punti \_\_\_\_\_

3b) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

**Fattore strategico**

4) punti \_\_\_\_\_

totale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**FASCE INCARICHI GESTIONALI APT - RESPONSABILI  
STRUTTURE SEMPLICI**

Responsabile di SOS – SS1	punti da 23	a	26
Responsabile di SOS – SS2	punti da 19	a	22
Responsabile di SOS – SS3	punti da 15	a	18
Responsabile di SOS – SS4	punti da 11	a	14
Responsabile di SOS – SS5	punti da 7	a	10

**SCHEDA DI GRADUAZIONE INCARICHI GESTIONALI -  
RESPONSABILI STRUTTURE SEMPLICI AMMINISTRATIVE,  
PROFESSIONALI E TECNICHE**

**SS CONTROLLO DI GESTIONE**

**FASCIA**

**1) Fattore economico (max punti 3)**

1) Consistenza delle risorse finanziarie direttamente gestite

risorse finanziarie gestite	basse	medie	alte
punti	1	2	3

**2) Fattore strutturale/dimensionale ( max punti 12 )**

2a) consistenza delle risorse umane gestite

collaboratori alle dipendenze dirette	da 1 a 3	da 4 a 8	da 9 a 15	da 16 a 30	oltre 30
punti	1	2	3	4	5

2b) complessità dei processi decisionali

complessità dei processi decisionali	bassa	media	alta	elevata
punti	1	2	3	4

2 c) Responsabilità affidate

livello di responsabilità direttamente affidate anche in relazione all'adozione di determini dirigenziali	basso	medio	alto
punti	1	2	3

### 3) Fattore tecnologico (max punti 7)

3a) consistenza delle risorse strumentali utilizzate

valore delle attrezzature gestite (in percentuale rispetto a quelle totali della struttura)	basso	medio	alto	elevato
punti	1	2	3	4

3b) grado di innovazione cui è soggetta l'attività della struttura

innovazioni cui sono soggetti i processi operativi e/o gestionali	scarse o poco significative	poche e significative	molte e significative
punti	1	2	3

### 4) Fattore strategico (max punti 4)

4) significatività strategica della posizione

valenza rispetto agli obiettivi aziendali	secondaria	rilevante	primaria	essenziale
punti	1	2	3	4