



REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI NELL'AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 17 dicembre 2020

Art. 1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Regolamento - adottato ai sensi e con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 17 dicembre 2020 dell'area funzioni locali, triennio 2016-2018 III. Sezione e nel rispetto delle procedure di cui all'art. 64 comma 1 lett. a) dello stesso CCNL - disciplina i criteri generali per: a) la graduazione delle posizioni dirigenziali dell'area, come individuate negli atti di organizzazione dell'Ente e, in particolare, nell'atto aziendale, nella programmazione triennale del fabbisogno del personale (PTFP) e nella dotazione organica; b) la determinazione del correlato elemento retributivo ("retribuzione di posizione").
2. Destinatari del presente regolamento sono i dirigenti dell'area amministrativa, tecnica e professionale, in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" successivamente al 1° settembre 2021, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusivo o non esclusivo.
3. Il presente Regolamento trova applicazione, altresì, nei confronti dei dirigenti di cui al comma 2 in posizione di comando presso l'ARNAS.

Art. 2

Graduazione delle funzioni

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 71 comma 2 e dall'art. 89 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020, l'ARNAS "Garibaldi" effettua, per il personale dell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale come individuato all'art. 1 - commi 2 e 3 - del presente Regolamento, la graduazione degli incarichi dirigenziali determinando l'importo della retribuzione di posizione complessiva, in conformità a quanto previsto dall'art. 89 del CCNL.
2. Con il presente Regolamento vengono pertanto individuati i parametri da utilizzare e la metodologia da applicare ai fini della attribuzione, a ciascuna posizione funzionale, della relativa "pesatura" e del correlato elemento retributivo (trattamento economico di posizione), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 89 del CCNL.
3. L'Azienda, dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni ed utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 90 del CCNL ("Fondo retribuzione di posizione") attribuisce, a ciascuna delle posizioni gestionali e professionali previste nel proprio assetto organizzativo, un valore economico differenziato sulla base dei criteri e parametri di riferimento individuati con il presente Regolamento.
4. La graduazione degli incarichi avviene – con riferimento e nei limiti numerici previsti dall'atto aziendale dell'ARNAS "Garibaldi", approvato con D.A. 114/2020, dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale e dal provvedimento di rideterminazione della dotazione organica - in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget, e tenendo altresì conto del primario ruolo istituzionale (Azienda di Riferimento Nazionale per le Alte Specialità) e della *mission* aziendale.

Art. 3

Tipologie di incarichi ai fini della graduazione delle funzioni

1. Ai fini della graduazione delle funzioni dirigenziali nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale, vengono individuate le due seguenti macro-tipologie di incarichi dirigenziali:
 - A. INCARICHI GESTIONALI
 - B. INCARICHI PROFESSIONALI
2. Le macro-tipologie di incarichi di cui al comma 1 vengono declinati, all'interno dell'ARNAS "Garibaldi", nelle seguenti tipologie di incarichi, ascrivibili alle fattispecie di cui all'art. 70 del CCNL 17 dicembre 2020:
 - "incarico di direttore del dipartimento amministrativo" - dipartimento funzionale - (art. 70, comma 1 lett. a);
 - "incarico di direzione di struttura complessa" (art. 70, comma 1 lett. a) – Classificazione tipologia A.1;
 - "incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale" (art. 70, comma 1 lett. b) – Classificazione tipologia A.2;
 - "incarico di direzione di struttura semplice di staff" con responsabilità diretta nella gestione delle risorse umane e strumentali ed affidamento di obiettivi di budget (art. 70 comma 1 lett. b) – Classificazione tipologia A.2;
 - "incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa" (art. 70 comma 1 lett. b) – Classificazione tipologia A.3;
 - "incarico di direzione di struttura semplice di staff", senza responsabilità diretta nella gestione delle risorse ed obiettivi di budget (art. 70 comma 1 lett. b) – Classificazione tipologia A.3;
 - "incarico professionale di alta specializzazione" riconducibile ad attività e funzioni di staff (art. 70 comma 1 lett. c) – Classificazione tipologia B.1;
 - "incarico professionale di alta specializzazione" riconducibile ad attività e funzioni interne al Dipartimento amministrativo o a struttura complessa (art. 70 comma 1 lett. c) – Classificazione tipologia B.2;
 - "incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo" (art. 70 comma 1 lett. c) – Classificazione tipologia B.3;
 - "incarico professionale di base" (art. 18, comma 1, punto II lett. d) conferibile esclusivamente ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale, determinata ai sensi dell'art. 18 comma 4 del CCNL.

La griglia di classificazione degli incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale dell'ARNAS "Garibaldi" è quella riportata nella seguente tabella:

TIPOLOGIA INCARICO		Riferimento art. 70 CCNL 17 dicembre 2020	CLASSIFICAZIONE	Retribuzione di posizione - Valore min.	Retribuzione di posizione - Valore max.
Incarico di direttore di Dipartimento Amministrativo	Gestionale	Art. 70 comma 1 lett. A)			
Incarico di Direzione di struttura complessa	Gestionale	Art. 70 comma 1 lett. A)	A.1	18.000,00 €	50.000,00 €
Incarico di responsabilità di struttura semplice di staff con responsabilità nella gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ed assegnazione di obiettivi di budget	Gestionale	Art. 70 comma 1 lett. B)	A.2	11.500,00 €	42.000,00 €
Incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale	Gestionale	Art. 70 comma 1 lett. B)	A.2	11.500,00 €	42.000,00 €
Incarico di responsabilità di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa	Gestionale	Art. 70 comma 1 lett. B)	A.3	11.500,00 €	42.000,00 €
Incarico di responsabile di struttura semplice di staff senza responsabilità diretta nella gestione delle risorse ed obiettivi di budget	Gestionale	Art. 70 comma 1 lett. B)	A.3	11.500,00 €	42.000,00 €
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni di staff	Professionale di alta specializzazione	Art. 70 comma 1 lett. C)	B.1	5.500,00 €	42.000,00 €
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni interne al Dipartimento amministrativo o a struttura complessa	Professionale di alta specializzazione	Art. 70 comma 1 lett. C)	B.2	5.500,00 €	42.000,00 €
Incarico professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	Professionale	Art. 70 comma 1 lett. C)	B.3	5.500,00 €	42.000,00 €

Art. 4

Criteri generali per la graduazione delle funzioni

1. La graduazione delle funzioni viene effettuata sulla base dei criteri e parametri individuati dall'art. 89 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020 e con riferimento alla specifica situazione organizzativa aziendale come scaturente dall'atto aziendale (D.A. 114/2020), dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale (PTFP) e dalla dotazione organica dell'Ente.
2. La graduazione degli incarichi gestionali viene effettuata sulle caratteristiche della struttura e non su quella del dirigente titolare del relativo incarico. Conseguentemente i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione e "pesatura" della struttura sono svincolati dai profili dei relativi responsabili. La graduazione degli incarichi professionali viene, invece, effettuata sia sulla rilevanza delle attività di riferimento che sulle caratteristiche del dirigente e, pertanto, i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione dell'incarico vengono legati anche alla specifica professionalità di ciascun dirigente, che deve essere ampiamente documentata e comunque chiaramente desumibile dal curriculum formativo e professionale.
3. Con riferimento agli incarichi gestionali (art. 3 comma 1 punto A.), la graduazione viene effettuata sulla base dei seguenti fattori differenziali riconducibili ai criteri e parametri di cui all'art. 89 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020, ove riconducibili alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico: a) Tipologia di incarico; b) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna; c) Grado di autonomia gestionale, in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata; d) Affidamento e gestione di budget; e) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato; e) Rilevanza della struttura in relazione alla mission, agli obiettivi ed ai programmi aziendali; f) Ampiezza del bacino d'utenza, per le unità operative

caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa; g) Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali.

4. Con riferimento agli incarichi professionali (art. 3 comma 1 punto B.) i fattori differenziali da utilizzare ai fini della graduazione e pesatura ascrivibili - ove riconducibili alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico - ai criteri ed ai parametri di cui all'art. 89 comma 9 del CCNL, sono:
- a) Tipologia di incarico; b) Importanza e delicatezza della funzione svolta, esplicitata da esposte e specifiche norme di legge; c) Grado di competenza specialistico-funzionale e professionale richiesta; d) Utilizzo di metodologie e strumenti innovative e con valenza strategica per l'Azienda; e) Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda; f) Afferenza della posizione professionale allo staff, al dipartimento amministrativo o alla struttura complessa; g) Svolgimento di funzioni di coordinamento, verifica, ispezione, ecc..

	Parametri graduazione delle funzioni													
TIPOLOGIA INCARICO	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordin., verifica, ispez. Ecc	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to, ecc.	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione profilo
Incarico di direttore di Dipartimento Amministrativo	X	X	X	X	X	X					X	X	X	
Incarico di Direzione di struttura complessa	X	X	X	X	X	X					X	X	X	
Incarico di responsabilità di struttura semplice di staff con responsabilità nella gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ed assegnazione di obiettivi di budget (1)	X	X	X	X	X	X						X	X	
Incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale	X	X	X	X	X	X						X		
Incarico di responsabilità di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa	X	X	X	X	X	X						X		
Incarico di responsabile di struttura semplice di staff senza responsabilità diretta nella gestione delle risorse ed obiettivi di budget (2)	X	X	X		X	X						X		
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni di staff	X					X	X	X	X	X				X
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni interne al Dipartimento amministrativo o a struttura complessa	X					X	X	X	X	X				X
Incarico professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	X					X	X	X	X	X				X

(1) Afferiscono a tale tipologia di incarico le seguenti UOS di Staff: Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio Informatico Aziendale; Affari Legali

(2) Afferiscono a tale tipologia di incarico le seguenti UOS di Staff: Comunicazione Istituzionale, Internal Audit, Formazione; Energy Manager

5. A parità di rilevanza delle funzioni, sulla base dei criteri di graduazione utilizzati, è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva.

Art. 5
Pesatura degli incarichi dirigenziali

1. Ai fini della determinazione del “peso” da attribuire a ciascuna tipologia di incarico, come individuata all’art. 3 del presente regolamento, vengono come di seguito preliminarmente stabiliti, per ciascuno dei criteri e parametri di cui all’art. 89 comma 9 del CCNL, come declinati nell’art. 4, commi 3 e 4 i punteggi minimi e massimi da attribuire in relazione alle caratteristiche, alla natura ed alla rilevanza dell’incarico:

Tipologia di incarico (da 5 a 75 punti)

Complessità della struttura (da 25 a 100 punti)

Grado di autonomia gestionale (da 15 a 75 punti)

Affidamento e gestione di budget (da 15 a 75 punti)

Consistenza delle risorse gestite (da 0 a 75 punti)

Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 60 punti)

Svolgimento funzioni coordinamento, verifica ed ispezione (da 3 a 30 punti)

Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 50 punti)

Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 50 punti)

Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento (da 3 a 15 punti)

Rilevanza dell’incarico di direzione di UOC (da 3 a 20 punti)

Ampiezza del bacino d’utenza (3 punti)

Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 0 a 35 punti)

Afferenza della posizione professionale (da 5 a 30 punti)

2. Sulla scorta dei predetti criteri, parametri e *range* minimi e massimi di punteggio, vengono come di seguito attribuiti i seguenti pesi a ciascuna delle tipologie di incarico di cui all’art. 3 comma 3.

a) MACROTIPOLOGIA: Incarichi gestionali

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

TIPOLOGIA INCARICO	Tipologia di incarico (da 5 a 75 punti)	Complessità della struttura (da 25 a 100 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 15 a 75 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 75 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 0 a 75 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 60 punti)	Svolgimento funzioni coordin., verifiche, ispez. Ecc (da 3 punti a 30 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 50 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 50 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to, ecc. (da 3 a 15 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 20 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 0 a 35 punti)	Afferenza della posizione profile (da 5 a 30 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico di direttore di Dipartimento	75	100	75	75	75	60					20	0	35		515
Incarico di direzione di struttura complessa	60	100	75	75	75	60					20	0	35		500

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE

TIPOLOGIA INCARICO	Tipologia di incarico (da 5 a 60 punti)	Complessità della struttura (da 25 a 100 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 15 a 75 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 75 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 0 a 75 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 60 punti)	Svolgimento funzioni coordin., verifiche, ispez. Ecc (da 3 punti a 30 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 50 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 50 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to, ecc. (da 3 a 15 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 20 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 0 a 35 punti)	Afferenza della posizione profile (da 5 a 30 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico di responsabilità di struttura semplice di staff (1)	40	55	60	50	20	30						0	20		275
Incarico di responsabilità di struttura semplice di staff (2)	35	35	55	0	0	25						0	20		170
Incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale	40	35	60	50	15	15						0	0		215
Incarico di responsabilità di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa	35	35	50	0	0	15						0	0		135

(1) UOS: Servizio di Prevenzione e Protezione; Affari legali; Servizio Informatico Aziendale

(2) UOS: Comunicazione Istituzionale; Formazione; Energy Manager; Internal Audit

b) MACROTIPOLOGIA: Incarichi professionali

TIPOLOGIA INCARICO	Tipologia di incarico (da 5 a 60 punti)	Complessità della struttura (da 25 a 100 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 15 a 75 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 75 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 0 a 75 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 60 punti)	Svolgimento funzioni coordin., verifiche, ispez. Ecc (da 3 punti a 30 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 50 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 50 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to, ecc. (da 3 a 15 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 20 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 0 a 35 punti)	Afferenza della posizione profile (da 5 a 30 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni di staff	45					60	30	50	50	15				25	275
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni interne al Dipartimento amministrativo o a struttura complessa	30					30	3	25	15	12				20	135
Incarico professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	20					20	3	25	12	10				10	100

Art. 6

Individuazione numerica degli incarichi ascrivibili a ciascuna tipologia

1. La individuazione numerica degli incarichi ascrivibili a ciascuna delle tipologie individuate nell'art. 3 del presente regolamento avviene sulla base del numero complessivo dei posti individuati nella dotazione organica dell'Ente, tenuto conto che:

- le posizioni dirigenziali vanno sempre individuate con riferimento alla dotazione organica, considerando pertanto anche i posti vacanti o di nuova istituzione. I posti coperti a tempo determinato sono da considerarsi, tecnicamente, come posti vacanti di dotazione organica;

- è previsto, nell'area contrattuale di riferimento un unico dipartimento (Dipartimento Amministrativo);
- le strutture complesse e le semplici, sia a valenza dipartimentale, di staff che articolazioni interne di unità operative complesse, sono individuate nell'atto aziendale (D.A. 114/2020);
- i restanti incarichi professionali sono determinati per differenza e ripartiti fra le differenti tipologie residuali individuate (B.1, B.2 e B.3);
- nel processo di graduazione delle funzioni non esistono rapporti di peso né proporzioni tra le differenti tipologie di incarico né, tantomeno, vincoli di natura economica, se non quelli di dover garantire il rispetto dei valori economici di retribuzione minimi e massimi previsti dall'art. 89, comma 3 e comma 6, del CCNL 17 dicembre 2020.

Art. 7

Retribuzione di posizione e sue modalità di determinazione

1. La "retribuzione di posizione" rappresenta l'elemento retributivo del dirigente correlato alla tipologia di incarico conferita, individuata fra quelle previste dall'art. 3 del presente Regolamento. Essa si compone di una parte fissa, collocata nell'ambito del trattamento fondamentale e coincidente con il suo valore minimo, e di una parte variabile ed accessoria, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico ricoperto. Gli importi della retribuzione di posizione fissa (o minima) sono fissati a livello contrattuale (artt. 89 comma 3) e non sono modificabili in ambito aziendale. La componente variabile della retribuzione di posizione viene determinata sulla base della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti, in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo (art. 90 – "Fondo per la retribuzione di posizione") e tenuto conto dei valori massimi complessivi fissati dal CCNL (art. 89 comma 6), comprensivi dei ratei di XIII mensilità.
2. La retribuzione di posizione complessiva (fissa e variabile) è finalizzata a conformare l'incarico dirigenziale, attribuendo a questi un valore economico differente a seconda del "peso" delle funzioni e delle responsabilità che lo caratterizzano. In funzione della tipologia di incarico attribuito - comunque ascrivibile alle tipologie di cui all'art. 3 comma 2 del presente regolamento - la retribuzione di posizione complessiva sarà uguale per tutti gli incarichi dirigenziali appartenenti alla medesima fascia di pesatura di cui all'art. 5 comma 2. Sulla scorta della pesatura degli incarichi dirigenziali, effettuata ai sensi degli artt. 4 e 5 del presente regolamento, l'ARNAS procede alla determinazione del correlato elemento retributivo (retribuzione di posizione). Al fine di tale determinazione, il fondo, costituito ai sensi dell'art. 90 del CCNL, viene preventivamente decurtato delle somme utilizzate per la corresponsione - su base annua - delle seguenti voci stipendiali, poste a carico del fondo stesso (art. 90 comma 8), come di seguito individuate:
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali;
 - eventuali ulteriori trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge e posti a carico del fondo.
3. Il valore della retribuzione di posizione, determinato con la procedura di cui al presente articolo, rappresenta il valore complessivo dell'incarico, costituito dalla retribuzione di posizione fissa o

minima e dalla retribuzione di posizione variabile aziendale. Ai fini, pertanto, della corretta determinazione della retribuzione di posizione variabile aziendale spettante a ciascun dirigente, l'importo complessivo della retribuzione di posizione va decurtato della retribuzione di posizione fissa contrattuale di cui all'art. 89 del CCNL 17 dicembre 2020, individuati in relazione alle tipologie contrattualmente previste.

4. A parità di graduazione e, pertanto, a parità di "rilevanza" dell'incarico, va prevista una identica e conseguente retribuzione di posizione.
5. In conseguenza dei principi e del procedimento descritto nei commi da 1 a 4 del presente articolo - con riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi del Regolamento approvato con deliberazione n. 850 del 16 luglio 2021 nonché del presente Regolamento e per tutta la durata contrattuale degli stessi - la retribuzione di posizione annua complessiva (retribuzione di posizione minima o fissa e variabile aziendale), corrispondente ciascuna delle tipologie e fasce d'incarico individuati all'art. 5 comma 2 e comprensiva del rateo di XIII mensilità, è quella di seguito riportata:

TIPOLOGIA INCARICO	CLASSIFICAZIONE	Retribuzione di posizione
Incarico di direttore di Dipartimento Amministrativo		63.744,00 €
Incarico di Direzione di struttura complessa	A.1	43.744,00 €
Incarico di responsabilità di struttura semplice di staff con responsabilità nella gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ed assegnazione di obiettivi di budget	A.2	24.060,00 €
Incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale	A.2	18.934,00 €
Incarico di responsabilità di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa	A.3	14.873,00 €
Incarico di responsabile di struttura semplice di staff senza responsabilità diretta nella gestione delle risorse ed obiettivi di budget	a.3	14.873,00 €
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni di staff	B.1	24.060,00 €
Incarico professionale di elevata professionalità riconducibile ad attività e funzioni interne al Dipartimento amministrativo o a struttura complessa	B.2	11.810,00 €
Incarico professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	B.3	8.740,00 €

Detta retribuzione di posizione è determinata nei limiti degli attuali fondi contrattuali per l'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale e trova capienza all'interno degli stessi. L'importo di retribuzione di posizione come sopra determinato potrà essere rivalutato, nell'arco di vigenza contrattuale degli incarichi conferiti, in presenza di incremento del relativo fondo contrattuale conseguente a sopravvenute disposizioni contrattuali o all'attuazione dei meccanismi di cui all'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019, nell'ambito dei quali dovrà trovare tuttavia priorità il riconoscimento della retribuzione di posizione ai dirigenti di nuova assunzione, sulla base delle previsioni della dotazione organica.

6. Il maggior valore attribuito – in sede di pesatura delle funzioni di cui all'art. 4 del presente regolamento - all'incarico di Direttore di dipartimento rispetto a quello di Direttore di Struttura complessa determina il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione determinata nella misura di € 20.000,00 annui (comprensivi del rateo di XIII° mensilità), pari al 40% del valore massimo della retribuzione di posizione di cui all'art. 89 comma 6. La maggiorazione della retribuzione di posizione, riconosciuta per l'incarico di direttore di dipartimento, non grava sui fondi contrattuali ma è a carico del bilancio dell'Ente (art. 39 comma 12 del CCNL 8 giugno 2000).

Art. 8

Norma finale e di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rimanda alla normativa generale in materia, alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di area sottoscritto il 17 dicembre 2020, al “*Regolamento aziendale per il conferimento, la valutazione, il mutamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale*”, approvato con deliberazione n. 850 del 16 luglio 2021, nonché alle previsioni dell'atto aziendale, approvato con D.A. 114/2020.