



**REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI E
AFFIDAMENTO - REVOCA
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

*Aggiornamento con C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI DEL
17.12.2020*

AREA P.T.A.

ART. 1 - Premessa

Il presente Regolamento definisce le procedure per il conferimento, la revoca e la graduazione delle funzioni degli incarichi Dirigenziali dell'Area della Dirigenza, Professionale, Tecnica ed Amministrativa (di seguito P.T.A.), secondo i criteri fissati dal C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020, triennio 2016-2018, dall'art. 19 comma 1 e 1 bis del D. Lgs. 165/2001 e dal D. Lgs. 502/1992 e ss. mm. e ii..

ART. 2 - Tipologie di Incarichi

Le tipologie di incarico conferibili alla Dirigenza P.T.A. come descritte all'art. 70, del C.C.N.L. 17/12/2020 sono:

- direzione di struttura complessa (art. 70, comma 1, let. a);
- direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 70, comma 1, let. b);
- incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 70, comma 1, let. c).

Ai fini del presente Regolamento si considerano strutture complesse e semplici/semplificata valenza dipartimentale le articolazioni interne dell'Agenzia alle quali è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie, così come individuate dall'Atto Agenziale.

Gli incarichi gestionali di cui all'art. 70, lett. a) e b), del comma 1, si configurano come sovraordinati rispetto a quelli professionali della let. c) del medesimo comma.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili fra loro. Tutti gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale ai Dirigenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

ART. 3 - Graduazione degli incarichi

Gli incarichi conferibili ai Dirigenti P.T.A. di ARPA Umbria sono graduati nelle tipologie di seguito indicate, all'interno di quelle previste dal citato art. 70 del C.C.N.L. 17/12/2020, con connessa graduazione della retribuzione di posizione nell'ambito delle risorse del fondo contrattuale a ciò deputato, attualmente da riferirsi al fondo art. 90, "*Fondo retribuzione di posizione*", del C.C.N.L. 17/12/2020.

ART. 4 - Incarico di Direttore di Struttura Complessa

Gli incarichi di Direttore di Struttura Complessa sono di natura gestionale e si riferiscono ad una Struttura organizzativa prevista nell'Atto Aziendale, e valutata, sulla base delle attività e delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche gestite, nonché delle competenze professionali richieste per presidiarla, di particolare complessità.

Gli incarichi sono conferiti nel numero stabilito nell' Atto Aziendale.

L'incarico è conferito da Direttore Generale a Dirigenti con almeno cinque anni di esperienza dirigenziale maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa che prevede:

1. la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse per il conferimento di un incarico di Direttore di SC pubblicato per almeno 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico: cinque anni di esperienza professionale e valutazione positiva del Collegio Tecnico.

Qualora, a seguito di avviso interno, non vengano presentate istanze di partecipazione da parte di personale dirigenziale che abbia maturato i cinque anni richiesti, l'incarico potrà essere conferito a un dirigente con esperienza inferiore.

Nell'avviso deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;
 - i requisiti richiesti in relazione alla SC da conferire con specifico riferimento alle 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 dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
 - l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
 - l'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 Agenzie.
2. L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 e 13 del CCNL 17.12.2020 da parte del Direttore Amministrativo;
 3. la formulazione, da parte del Direttore Amministrativo, di una proposta motivata effettuata tra gli idonei, al Direttore Generale;
 4. la valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al Direttore della SC Risorse Umane per il conferimento dell'incarico con determinazione.

Nell'ipotesi in cui la professionalità richiesta per il conferimento dell'incarico di Direzione di S.C. ad esito della procedura sopra descritta, non sia rinvenibile all'interno dell'Agenzia, ci si riserva la possibilità di procedere mediante avviso pubblico ai sensi dell'art. 15 *septies* del D. Lgs. 502/1992 e ss.mm. e ii.

L'incarico di cui al presente articolo avrà una durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo per una sola volta, per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fermo restando il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del C.C.N.L..

La durata dell'incarico suddetto sarà inferiore ai cinque anni ove coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

ART. 5 - Incarichi di Direttore di Struttura Semplice e/o Struttura Semplice Dipartimentale

Gli incarichi di Direttore di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa e/o Struttura Semplice Dipartimentale sono di natura gestionale e si riferiscono ad una Struttura organizzativa prevista nell'Atto Aziendale, completano l'assetto generale mediante sub articolazioni delle Strutture Complesse.

Gli incarichi sono conferiti nel numero stabilito nell' Atto Aziendale.

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa che prevede:

1. la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse per il conferimento di un incarico di Direttore di SS pubblicato per 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico: profilo di appartenenza; positivo superamento del periodo di prova.

Nell'avviso deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;
- i requisiti richiesti in relazione alla SS da conferire;
- l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
- l'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.

2. L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 del CCNL 17.12.2020 (ad eccezione del criterio di cui alla let. a) non applicabile ai neoassunti) da parte del Direttore della Struttura Complessa cui afferisce la Struttura Semplice;
3. la formulazione, da parte del Direttore Amministrativo/Direttore Dipartimento/Direttore di Struttura Complessa di una relazione scritta della comparazione svolta, con l'indicazione del nominativo del candidato proposto perché ritenuto maggiormente idoneo e la motivazione di tale scelta;
4. la valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore di SC con motivazione scritta, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo e alle Risorse Umane per il conferimento dell'incarico con determinazione.

L'incarico di cui al presente articolo avrà una durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo per una sola volta, per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fermo restando il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del C.C.N.L..

La durata dell'incarico suddetto sarà ai cinque anni ove coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

ART. 6 - Incarichi Professionali

Gli Incarichi Professionali, anche di Alta Specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo sono conferibili ai dirigenti in servizio, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, ove dovuto, in possesso dei requisiti previsti per il ruolo e/o ruoli di riferimento.

Tali incarichi di natura professionale prevedono in modo prevalente responsabilità Tecnico specialistiche.

Gli Incarichi Professionali di cui all'art. 70, comma 1, let. c), del C.C.N.L. 17/12/2020, sono individuati in relazione al numero di Dirigenti dipendenti dell'Agenzia, sulla base delle funzioni svolte e del relativo grado di responsabilità, nonché delle competenze tecnico-specialistiche possedute, e comunque sono conferiti nel numero stabilito nell' Atto Agenziale.

Gli incarichi professionali sono graduati sulla base dei seguenti parametri:

- Aggiornamento costante e continuativo richiesto;
- Competenze tecnico-specialistiche;
- Autonomia nell'esercizio dell'attività;
- Grado di interazione in Azienda;
- Grado di complessità nelle relazioni con interlocutori interni ed esterni all'Azienda.

Gli incarichi professionali sono articolati in più livelli a seconda che vengano assegnate competenze specialistiche di base, ovvero più avanzate e complesse.

L'incarico è conferito dal Direttore Generale a Dirigenti decorso il periodo di prova.

L'individuazione viene effettuata a seguito di una procedura comparativa che prevede:

1. la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse pubblicato per 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico: profilo di appartenenza; positivo superamento del periodo di prova; valutazione positiva (solo per i dirigenti non neoassunti);

Nell'avviso deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;

- i requisiti richiesti;
 - l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
 - l'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 Agenzie.
2. L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 e 13 del CCNL 17.12.2020 da parte del Direttore Amministrativo;
 3. la formulazione, da parte del Direttore Amministrativo/Direttore del Dipartimento/Direttore UOC, di una proposta motivata effettuata tra gli idonei, al Direttore Generale;
 4. la valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo per il conferimento dell'incarico con delibera.

L'incarico di cui al presente articolo avrà una durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo per una sola volta, per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fermo restando il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del C.C.N.L..

La durata dell'incarico suddetto sarà inferiore ai cinque anni ove coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

ART. 7 - Principi generali per il conferimento degli incarichi

Nel conferimento degli incarichi dovrà essere effettuata una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dei candidati, che tenga conto dei seguenti fattori:

- a) la valutazioni del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 76, del C.C.N.L. 17/12/2020, a fine incarico;
- b) profilo di appartenenza;
- c) attitudini personali e capacità professionali, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, svolti anche in altre Agenzie ed Enti risultante da apposita relazione;
- d) esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) valutazione annuale della performance individuale;
- f) criterio della rotazione ove applicabile.

Per il conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa, oltre i criteri sopra indicati, si dovrà tenere conto delle capacità gestionali, con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate, valutabili anche sulla base di apposito colloquio, tendente, altresì, a valorizzare le caratteristiche motivazionali del dirigente.

L'individuazione del ruolo / dei ruoli di appartenenza del Direttore / Responsabile di Struttura è definito dalla Direzione sulla base delle competenze assegnate alla Struttura stessa.

ART. 8 - Procedura per il conferimento dell'incarico

Con specifico avviso di selezione interna, pubblicato sul sito dell'Agenzia, viene data comunicazione dell'intenzione dell'Agenzia di procedere all'attribuzione dell'incarico specificato.

Nell'avviso verrà data indicazione delle figure dirigenziali che possono presentare la candidatura e delle modalità di presentazione della stessa.

Le candidature, corredate dal curriculum, devono essere presentate entro il termine perentorio di 15 giorni di calendario dalla pubblicazione dello stesso avviso.

Alla selezione potranno partecipare anche i dirigenti di ruolo, in possesso dei requisiti previsti ai precedenti punti "*Requisiti necessari per il conferimento dell'incarico*", temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti, ivi compreso il collocamento in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico.

La selezione viene effettuata dal Direttore Amministrativo/Direttore del Dipartimento/Direttore UOC che provvede alla valutazione comparata dei curricula e, valuta l'esperienza professionale dirigenziale maturata dal candidato, le attitudini personali e le capacità gestionali in relazione alla funzione di direzione da conferire.

Si individua, quindi, il candidato idoneo, esponendo la relativa motivazione in un verbale conclusivo dei lavori che verrà trasmesso al Direttore Generale.

L'incarico viene conferito dal Direttore Generale, sulla scorta della valutazione della del Direttore Amministrativo, con atto scritto e motivato.

L'atto di conferimento dell'incarico con il curriculum del Dirigente verrà pubblicato sul sito web dell'Agenzia nella sezione Amministrazione Trasparente, alla voce corrispondente.

ART. 8 - Incarichi vacanti

Ove l'incarico si renda vacante, l'Agenzia attiverà una nuova procedura di selezione interna per il suo conferimento, con le procedure sopra indicate.

Analogamente, nel caso di modifica dell'Atto Agenziale che comporti modifica delle funzioni attribuite a Strutture già esistenti, per quest'ultime si procederà ad un nuovo conferimento dell'incarico, con le procedure sopra indicate.

ART. 9 - Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente ai sensi del CCNL del 17/12/2020 Funzioni locali dirigenza ruolo PTA artt. da 69 a 71.

Attraverso il presente regolamento l'Agenzia attribuisce a ciascuna posizione individuata nell'atto dell'Agenzia un punteggio che si configura come peso relativo ad ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, sono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.

La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Agenzia in considerazione sia degli incarichi esterni e del punteggio attribuito in base al presente regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascun area contrattuale considerata.

In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'atto dell'Agenzia è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della natura gestionale/professionale e della rilevanza all'interno dell'Agenzia.

Vengono individuate, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 17/12/2020 le seguenti tipologie di incarichi:

- Strutture complesse;
- Strutture semplici;
- Incarichi professionali

Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Agenzia un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, si adotta una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio di partenza, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione di ulteriori criteri di seguito indicati.

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.

In virtù dell'individuazione delle tipologie di incarico come indicate, l'Agenzia attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di incarico associato ad un "punteggio di partenza" come di seguito rappresentato:

- | | | | |
|---|-----------------------------------|-----------------------|----|
| - | STRUTTURE COMPLESSE | punteggio di partenza | 40 |
| - | STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI | punteggio di partenza | 35 |
| - | STRUTTURE SEMPLICI | punteggio di partenza | 30 |
| - | INCARICHI PROFESSIONALI | punteggio di partenza | 15 |

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, nonostante l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali, di complessità e connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura, agli incarichi vengono assegnati dei punteggi aggiuntivi.

Per ogni incarico gestionale/professionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.

I fattori differenziali da prendere in considerazione per la pesatura degli incarichi gestionali sono di seguito individuati.

Verrà attribuito, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore/parametro per ciascuna struttura nel limite dei punti relativi al fattore considerato, confrontando ogni struttura dell'Agenzia.

INDICATORE/PARAMETRO	PUNTI
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget assegnato	1-5
Autonomia organizzativa	1-5
Numerosità dei processi governati	1-10
Bacino di operatività	1-5
Livello tecnologico e di innovazione	1-5
Complessità dei processi governati	1-10
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	1-20

In base ai criteri definiti la Direzione provvederà a mappare gli incarichi aziendali, per ogni incarico gestionale sarà assegnato oltre al punteggio di partenza, un punteggio aggiuntivo. La somma dei punti assegnati ad ogni struttura rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.

ART. 10 - Processo di determinazione del valore economico

Il fondo per la retribuzione di posizione è predisposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

Poiché lo stesso fondo di posizione va integralmente utilizzato, l'Agenzia, definito l'ammontare del fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi, come da

graduazione, conferiti o da conferire nel corso dell'anno, procede ad accantonare le quote a carico del fondo per:

- Indennità per incarico di struttura complessa;
- Determinare, con la quota residua, sulla base della graduazione delle funzioni, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico conferito o da conferire.

ART. 11 - Contratto individuale di lavoro

Il conferimento ed il rinnovo degli incarichi dirigenziali comporta la sottoscrizione di un contratto individuale integrativo del contratto di lavoro già stipulato alla costituzione del rapporto di lavoro e 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.

Tale contratto integrativo è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

In caso di variazione dell'assetto organizzativo, gli incarichi possono essere modificati dall'Agenzia anche prima della scadenza, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti di lavoro.

ART. 12 - Inconferibilità – Incompatibilità

Agli incarichi dirigenziali si applicano le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità previste dalla normativa nel tempo vigente.

In particolare non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ai sensi dell'art. 53, comma 1 bis D. Lgs 165/2001.

ART. 13 - Revoca o mancata conferma dell'incarico

Gli incarichi sono revocati secondo le procedure previste dalle disposizioni normative e dai contratti vigenti e dai regolamenti vigenti in Agenzia, qualora si verifichi una delle seguenti ipotesi:

- inosservanza delle direttive impartite dalla Direzione Generale;
- mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- responsabilità grave e reiterata;
- in tutti gli altri casi previsti dal C.C.N.L..

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 18, del D.L. n. 138/2011, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità, in relazione a motivate esigenze organizzative, l'Azienda può disporre il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto. In tal caso trova applicazione quanto disciplinato all'art. 31, "Clausola di salvaguardia economica", del C.C.N.L. 17/12/2020.

E' fatta salva, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, del D.L. n. 78/2010, la possibilità dell'Agenzia, alla scadenza dell'incarico, di conferire al Dirigente altro incarico di valore economico inferiore, anche in dipendenza di processi di riorganizzazione e anche in assenza di una valutazione negativa.

ART. 14 – Sostituzioni

La sostituzione dei Direttori e dei Responsabili di Struttura disciplinata dall'art. 73, del C.C.N.L. 17/12/2020, avviene con provvedimento del Direttore Generale.

Possono partecipare alla sostituzione i dirigenti afferenti la struttura vacante o, in mancanza, i dirigenti appartenenti al ruolo / ai ruoli compatibili con l'incarico da ricoprire e in possesso dei seguenti requisiti:

- il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lett. b) e c), del C.C.N.L. 17/12/2020, con riferimento, ove previsto, al profilo di appartenenza;
- il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di incarico di alta specializzazione di cui all'art. 70, del C.C.N.L. 17/12/2020.

Sulla base dell'analisi comparata dei curricula formativi e professionali prodotti dagli interessati, il Direttore Amministrativo trasmette al Direttore Generale proposta motivata di sostituzione.

Ai sensi del comma 8, del citato art. 73, ove non sia possibile far ricorso alle sostituzioni previste dal medesimo articolo, la struttura temporaneamente priva di titolare può essere affidata ad altro dirigente con corrispondente incarico. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri 9 mesi e non verrà corrisposta la relativa indennità mensili di cui al comma 7, dell'art. 73.

Il maggior aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

ART. 15 - Norma finale e di rinvio

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia al CCNL dell'area delle funzioni locali vigente ed alla vigente normativa di riferimento.