



REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali

Art. 1 – Finalità e campo di applicazione

Il presente regolamento, tenuto conto che per espressa previsione del comma 2, dell'art. 70 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali – III sezione - Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del 17.12.2020 (per la semplificazione del testo indicato d'ora in poi "CCNL 17.12.2020"), tutti i dirigenti dopo il periodo di prova hanno diritto al conferimento di un incarico, definisce le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali, sulla base di quanto previsto per la dirigenza PTA dagli articoli 69 e 70 del CCNL citato.

Il sistema degli incarichi contribuisce a determinare una migliore qualificazione e valorizzazione sia del personale dirigenziale che dell'immagine dell'Azienda potendo in tal modo produrre un nuovo e più incisivo rapporto fra la struttura pubblica, i suoi strumenti operativi nel loro complesso e l'insieme dei cittadini/utenti, la cui soddisfazione rappresenta un importante obiettivo dell'Azienda, pur nell'ambito di una responsabile e proficua gestione delle risorse a disposizione.

Il presente regolamento si applica ai Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi in servizio presso questa Azienda.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali - nel limite, per quanto riguarda gli incarichi gestionali, del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale - avviene con le modalità indicate nel presente regolamento. La direzione strategica procederà, successivamente alla formalizzazione del presente documento, alla graduazione delle funzioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo, sulla base dei parametri e dei criteri definiti dall'art 89, comma 9, del CCNL 17.12.2020, cui correlare sia la tipologia di incarico ai sensi dell'art 70 del CCNL citato che il relativo trattamento economico di posizione, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili nel Fondo previsto dall'art. 90 del CCNL 17.12.2020.

Art. 2 - Tipologie di incarichi

Ai sensi dell'art. 70 del CCNL 17.12.2020 ai dirigenti PTA sono conferibili, in relazione alle esigenze aziendali e sulla base delle direttive regionali, nonché delle scelte di programmazione e nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo previsto dall'art. 90 del CCNL 17.12.2020 per il finanziamento della retribuzione di posizione, incarichi di tipo **gestionale** o incarichi di tipo **professionale**.



Sono incarichi di natura **gestionale**:

- a) Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC), ivi compresi gli incarichi di direzione di Dipartimento, conferibile ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. a) del CCNL 17.12.2020;
- b) Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (UOSD), articolazione interna del dipartimento o del distretto, conferibile ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. b) del CCNL 17.12.2020;
- c) Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice (UOS), articolazione interna di struttura complessa, conferibile ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. b) del CCNL 17.12.2020;

L'incarico di direzione amministrativa di Presidio Ospedaliero di cui al D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. è equiparato economicamente all'incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa. Pertanto, laddove classificata diversamente dall'atto aziendale, al dirigente incaricato dovrà riconoscersi l'indennità prevista per le U.O.C.

L'incarico di direzione amministrativa di Distretto è equiparato economicamente, ai sensi del vigente atto aziendale, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa e dell'indennità, all'incarico di Unità Operativa Complessa.

Sono incarichi di natura **professionale** che prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche gli incarichi, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, conferibili ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. c) del CCNL 17.12.2020.

Tali tipologie di incarichi costituiscono gli elementi di base offerti dalla disciplina contrattuale su cui costruire percorsi di sviluppo delle carriere dirigenziali, secondo le strategie organizzative proprie di ogni azienda nel quadro della normativa vigente e della programmazione regionale in tema di politiche del personale.

Gli incarichi gestionali sono sovraordinati rispetto a quelli professionali. Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti, con atto scritto e motivato del Direttore Generale, ai Dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dal CCNL.

Il conferimento degli incarichi professionali della dirigenza PTA avviene nel limite del numero e tipologia previsti dai provvedimenti di organizzazione dell'Amministrazione.

Per quanto attiene agli incarichi a valenza dipartimentale o distrettuale andrà esplicitata l'attività trasversale di cui saranno incaricati i dirigenti.

Fermo restando i requisiti specifici previsti per il conseguimento degli incarichi di cui al comma 1, lett. a), dell'art. 70 del CCNL 17.12.2020, a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di incarichi, ai dirigenti già titolari di un incarico di cui alla lett. d) del comma 1 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 (incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività), come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) ex Area III, ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, sono conferibili, nel limite del numero e tipologia previsti dai provvedimenti di organizzazione dell'Amministrazione, gli



incarichi di cui al comma 1, lett. a) b) e c), del medesimo articolo 70, con le modalità definite dall'art. 6 del presente regolamento.

La mobilità a domanda verso altre Unità Operative della stessa Azienda, si configura come attribuzione al dirigente di un nuovo e diverso incarico che segue pertanto le procedure di conferimento degli incarichi previste dalla disciplina contrattuale e dalla presente regolamentazione.

Art. 3 - Incarichi di Direzione di Dipartimento o di Coordinamento di Area

Il Direttore di Dipartimento o di Coordinamento di Area ha responsabilità organizzativa, nonché responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti.

L'incarico è conferito con provvedimento motivato del Direttore Generale nell'ambito di una rosa composta dai Direttori delle Unità Operative Complesse aggregate al Dipartimento o Area con incarico di titolarità, sulla base del curriculum, tenuto 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, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate, delle capacità organizzative e gestionali dimostrate, delle esperienze e/o conoscenze, dei titoli culturali posseduti, di eventuali incarichi aggiuntivi ricoperti da ciascuno degli aspiranti, delle attitudini.

Il Direttore di Dipartimento o di Coordinamento di Area partecipa al Collegio di Direzione. Mantiene la titolarità della Unità Operativa Complessa assegnatagli, le funzioni attribuite sono aggiuntive a quelle di Direttore di Unità Operativa Complessa. Il Direttore di Dipartimento o di Coordinamento di Area deve garantire una disponibilità di presenza in servizio congrua ed adeguata allo svolgimento dei compiti affidati.

Al fine di acquisire le candidature per l'affidamento dell'incarico è emanato specifico avviso di selezione interna. L'avviso è pubblicato sul sito web dell'Azienda, per un periodo di norma non inferiore a quindici giorni consecutivi. I dirigenti interessati, in possesso dei requisiti richiesti, avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

Il termine fissato per la presentazione delle domande è perentorio.

Qualora il termine suddetto cada in giorno festivo, il termine medesimo è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Comporta l'esclusione dalla selezione:

1. la mancanza di uno dei requisiti previsti dall'avviso (Direttore di U.O.C. e appartenente al Dipartimento o Area);
2. la presentazione della domanda al di fuori dai termini perentori previsti dall'avviso interno di selezione (prima della pubblicazione dell'avviso e dopo la data di scadenza prevista dallo stesso).



L'Azienda si riserva la facoltà di modificare, sospendere, revocare l'Avviso o riaprire i termini della procedura a seguito di sopravvenuti vincoli legislativi e/o contrattuali, ovvero della variazione delle esigenze organizzative dell'Azienda stessa.

Il Direttore Amministrativo Aziendale procede alla valutazione comparata dei titoli e dei curricula presentati dai candidati in possesso dei requisiti. Al termine delle operazioni di valutazione il Direttore Amministrativo Aziendale presenta al Direttore Generale la rosa dei candidati tra i quali, quest'ultimo, individuerà colui a cui conferire l'incarico con atto motivato.

Il conferimento dell'incarico comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.

La durata dell'incarico è triennale, rinnovabile, previo superamento, con esito positivo, della valutazione del Collegio Tecnico, per lo stesso periodo o periodo più breve esclusivamente in relazione ai limiti di età per il collocamento a riposo.

L'incarico può essere revocato secondo le procedure di valutazione e nei casi previsti dal CCNL vigente.

L'incarico cessa automaticamente anche nel caso di revoca o modifica del sottostante incarico di Direttore di UOC. Il conferimento dell'incarico dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 40, commi 9 e 12, del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL integrativo del 6.5.2010 ex Area III, non disapplicato dall'art. 96, comma 1, punto B) decimo alinea del CCNL 17.12.2020. Tale maggiorazione va corrisposta in aggiunta alla retribuzione di posizione complessiva attribuita al dirigente sulla base della graduazione delle funzioni, con oneri a carico del bilancio aziendale, nella misura stabilita dall'Amministrazione.

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Distretto

L'incarico di Direttore di Distretto è conferito, ai sensi dell'art. 3 sexies del D.Lgs n. 502/92 s.m.i., a un dirigente dell'Azienda, appartenente alla dirigenza dell'area Sanità o alla Dirigenza dell'area Professionale, Tecnica ed Amministrativa, che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali ed un'adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un medico convenzionato, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un posto di organico della dirigenza sanitaria. Per il medico convenzionato la convenzione deve essere in atto con l'Azienda alla data di scadenza del relativo avviso.

Il Direttore del Distretto è responsabile dell'attività complessiva del Distretto e della gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate per il perseguimento degli specifici obiettivi programmatici individuati dal Direttore Generale al fine di garantire l'accesso, da parte della popolazione dell'area di competenza, ai servizi sanitari e alla continuità assistenziale.

Tenuto conto della peculiarità di tale incarico, l'affidamento dello stesso compete al Direttore Generale con provvedimento motivato, previa valutazione effettuata da una Commissione, nominata dal Direttore Generale e formata dal Direttore Socio Sanitario, dal Direttore Amministrativo dell'azienda e dal Direttore Sanitario.



La Commissione procede alla valutazione comparata delle candidature tenendo conto delle capacità organizzative e gestionali dimostrate, delle esperienze e/o conoscenze, del curriculum formativo e professionale, dei titoli culturali posseduti, di eventuali incarichi aggiuntivi ricoperti da ciascuno degli aspiranti, delle attitudini.

Al fine di acquisire candidature per l'affidamento dell'incarico è emanato uno specifico avviso di selezione interna riservato ai soggetti in possesso dei requisiti specifici di cui al paragrafo 7 del presente articolo. L'avviso è pubblicato sul sito web dell'Azienda, per un periodo di norma non inferiore a quindici giorni consecutivi. I dirigenti interessati, in possesso dei requisiti richiesti, avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

Il termine fissato per la presentazione delle domande è perentorio.

Qualora il termine suddetto cada in giorno festivo, il termine medesimo è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Fermo restando il possesso dei requisiti generali, i partecipanti alla procedura selettiva, dovranno possedere i seguenti requisiti specifici:

a. **Tipologia: Dirigenti dipendenti dell'Azienda a tempo indeterminato** appartenenti alla Dirigenza dell'area Sanità o alla Dirigenza dell'area Professionale, Tecnica ed Amministrativa:

- essere dipendenti dell'Azienda con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- iscrizione all'albo dell'ordine professionale relativo al profilo posseduto - ove previsto;
- aver maturato una specifica e documentata esperienza professionale nei servizi territoriali, i cui ambiti di competenza sono definiti dall'art. 3 *quinques* del D.Lgs. 502/92;
- essere in possesso di un'adeguata formazione nell'organizzazione dei servizi territoriali.

b. **Tipologia: Medico convenzionato:**

- essere un medico convenzionato da almeno 10 anni.

Comporta l'esclusione dalla selezione:

1. la mancanza di uno dei requisiti previsti dall'avviso;
2. la presentazione della domanda fuori dai termini perentori previsti dall'avviso interno di selezione (prima della pubblicazione dell'avviso e dopo la data di scadenza prevista dallo stesso);
3. in caso di avviso indirizzato al medico convenzionato, la convenzione in atto con l'Azienda è scaduta alla data di scadenza del relativo avviso.

Previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati si procede, attraverso la valutazione del Curriculum e colloquio motivazionale a carattere non concorsuale, presentati dai singoli aspiranti al conferimento dell'incarico, a verificare l'aderenza del profilo del candidato a quello predelineato dall'azienda.



La valutazione complessiva deve essere riportata in una apposita scheda, compilata per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico, sottoscritta dai componenti della Commissione individuata al paragrafo 3 e conservata agli atti della procedura.

Il conferimento dell'incarico comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.

Qualora l'azienda, in sede di revisione dell'atto aziendale, intenda riclassificare la Direzione del Distretto da Unità Operativa Complessa in Unità Operativa Semplice Distrettuale, secondo quanto previsto dal CCNL 17.12.2020, le procedure per il conferimento del relativo incarico sono quelle delineate dal successivo articolo 6.

Art. 5 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa

Gli incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa dell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale, sono conferibili ai dirigenti a tempo indeterminato in possesso di un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni 5 maturata, con o senza soluzione di continuità, 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'Unione Europea. Solo ove fosse accertata, con le procedure di cui al paragrafo 3 del presente articolo, la mancanza presso l'ente o l'azienda, di personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a un dirigente con esperienza professionale inferiore.

L'affidamento degli incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa ai Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo compete al Direttore Generale nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, ed avviene sulla base della proposta avanzata dal Direttore Strategico cui afferisce la Struttura, previo parere del Direttore del Dipartimento o di Area, ove esistente, alla quale la struttura appartiene.

Al fine di acquisire le candidature per l'affidamento degli incarichi di cui al precedente paragrafo è emanato specifico avviso interno nel quale, in sintesi, vengono descritte le peculiarità dell'incarico stesso. L'avviso è pubblicato sulle pagine web aziendali per almeno 15 gg. e vi possono partecipare tutti i dirigenti PTA dell'Azienda. I dirigenti interessati avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

Il termine fissato per la presentazione delle domande è perentorio.

Qualora il termine suddetto cada in giorno festivo, il termine medesimo è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Comporta l'esclusione dalla selezione:

1. la mancanza di uno dei requisiti previsti dall'avviso;
2. la presentazione della domanda fuori dai termini perentori previsti dall'avviso interno di selezione (prima della pubblicazione dell'avviso e dopo la data di scadenza prevista dallo stesso);



L'Azienda si riserva la facoltà di modificare, sospendere, revocare l'Avviso o riaprire i termini della procedura a seguito di sopravvenuti vincoli legislativi e/o contrattuali, ovvero della variazione delle esigenze organizzative dell'Azienda stessa.

L'avviso deve obbligatoriamente specificare:

- a) l'incarico (tipologia, area/settore) da affidare e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b) i requisiti richiesti;
- c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- d) il termine di presentazione delle istanze;
- e) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico;
- f) l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende;
- g) il livello/peso attribuito all'incarico stesso nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali e la conseguente entità della parte variabile aziendale della retribuzione di posizione, in coerenza con i principi generali di trasparenza ed imparzialità;
- h) che il curriculum professionale allegato alla domanda di partecipazione deve attestare quanto specificato nei punti di cui al paragrafo successivo.

In presenza di più candidati, la proposta di cui al paragrafo 2 del presente articolo è avanzata sulla base della valutazione comparata e motivata dei curricula, operata dal Direttore Strategico cui afferra l'incarico che tenga conto:

1. delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL 17.12.2020, ove esistenti;
2. del ruolo di appartenenza;
3. delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche, che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o enti, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio, di natura non concorsuale, tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
4. 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 ai sensi dell'art. 76, comma 4, del CCNL 17.12.2020;
5. della capacità gestionale con particolare riferimento al governo di persone, alla valorizzazione, al coinvolgimento e alla valutazione del personale assegnato;
6. della capacità di rapporti con l'utenza;
7. dei risultati ottenuti con le risorse assegnate;
8. della capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale e analizzare situazione e criticità, attuando comportamenti adeguati e finalizzati ad un'efficace risoluzione;
9. delle competenze organizzative, con particolare riguardo per le procedure di semplificazione e snellimento dell'attività amministrativa;
10. dell'esperienza professionale maturata per gli incarichi di cui all'art. 70, comma 1 lett. c) del CCNL 17.12.2020 (cfr. dichiarazione congiunta n. 4);



11. della capacità di definire corrette procedure di programmazione, monitoraggio e controllo.

La valutazione complessiva degli elementi curriculari e del colloquio deve essere riportata in una apposita scheda di valutazione compilata per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico, sottoscritta dal Direttore Strategico cui afferisce l'incarico e conservata agli atti della procedura.

In esito alla valutazione, il Direttore Strategico cui afferisce l'incarico, trasmette la proposta d'incarico, adeguatamente motivata, unitamente agli atti della procedura, al Direttore Generale che assume la sua decisione, conferendo l'incarico ai dirigenti in possesso dell'esperienza professionale dirigenziale quinquennale di cui al paragrafo 1 prima parte. Solo previo accertamento della indisponibilità di personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a un dirigente con esperienza professionale inferiore ai 5 anni. L'esito della procedura verrà trasmesso per la predisposizione dell'atto di conferimento dell'incarico.

Tutta la procedura deve essere completata entro il rispetto dei termini previsti dall'azienda nella mappatura del procedimento amministrativo.

Tutti gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata quinquennale con facoltà di rinnovo, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 76, comma 2, del CCNL 17.12.2020. Una durata inferiore può essere solo correlata al raggiungimento dei limiti di età da parte del dirigente interessato.

Il conferimento dell'incarico comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.

Gli incarichi di cui al presente articolo alla scadenza possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL del 17.12.2020, senza attivare la procedura di cui all'art. 71, comma 10, del CCNL 17.12.2020.

La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione anticipata ai sensi dell'art 30 CCNL 3.11.2005 ex Area III a seguito di due valutazioni annuali negative consecutive. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Ai sensi dell'art. 71, comma 8, del CCNL 17.12.2020, qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 64, comma 1, lett. d) del CCNL 17.12.2020, le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 31, commi 2 e 3, del CCNL 17.12.2020 per il trattamento economico da riconoscere per i due anni successivi alla scadenza naturale dell'incarico revocato anticipatamente per esigenze organizzative, nella misura specificata al successivo art. 10.

Art. 6 - Incarichi dirigenziali diversi dalla Direzione di Unità Operativa Complessa



Gli incarichi di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale/Distrettuale (UOSD) o Unità Operativa Semplice (UOS), e gli incarichi professionali di cui all'art. 70, comma 1, lettera c) del CCNL 17.12.2020, sono conferiti, ai dirigenti PTA dal Direttore Generale ai dirigenti a tempo indeterminato e determinato, anche neo-assunti, purché abbiano superato il periodo di prova.

Ai sensi dell'art.70, comma 5, del CCNL 17.12.2020, ai dirigenti dell'area professionale, tecnica ed amministrativa, già titolari di un incarico di cui alla lett. d) del comma 1 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 ex Area III, sono conferibili incarichi di direzione di Unità Operativa Semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

Gli incarichi sono conferiti su proposta del:

- a. Direttore di Unità Operativa Complessa di afferenza per l'incarico di Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di U.O.C.;
- b. Direttore di Dipartimento o Area – ove esistenti - o di Distretto, sentiti i Direttori delle Unità Operative Complesse di afferenza al Dipartimento o Area o Distretto, per l'incarico di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale o Distrettuale;
- c. Direttore della U.O.C. di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento, Area o di Distretto – ove esistenti - per gli incarichi professionali.

Per ogni incarico da affidare è emanato specifico avviso di selezione interna, da pubblicarsi sul sito web dell'Azienda, per un periodo non inferiore a quindici giorni consecutivi e vi possono partecipare tutti i dirigenti PTA dell'Azienda. I dirigenti PTA a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova, possono partecipare e saranno ammessi alla procedura solo qualora non siano presenti dirigenti a tempo indeterminato. I dirigenti interessati, in possesso dei requisiti del successivo paragrafo, avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

Il termine fissato per la presentazione delle domande è perentorio.

Qualora il termine suddetto cada in giorno festivo, il termine medesimo è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Possono avanzare la propria candidatura i dirigenti alle dipendenze dell'azienda con rapporto di lavoro a tempo determinato/indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

L'avviso deve obbligatoriamente specificare:

1. l'incarico (tipologia, area/settore) da affidare e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
2. i requisiti richiesti;
3. la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
4. il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;



5. l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico;
6. l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende;
7. il livello/peso attribuito all'incarico stesso nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali e la conseguente entità della parte variabile aziendale della retribuzione di posizione, in coerenza con i principi generali di trasparenza ed imparzialità;
8. che il curriculum professionale allegato alla domanda di partecipazione deve attestare quanto specificato nei punti di cui al paragrafo successivo.

Comporta l'esclusione dalla selezione:

1. la mancanza di uno dei requisiti previsti dall'avviso;
2. la presentazione della domanda fuori dai termini perentori previsti dall'avviso interno di selezione (prima della pubblicazione dell'avviso e dopo la data di scadenza prevista dallo stesso);

L'Azienda si riserva la facoltà di modificare, sospendere, revocare l'Avviso o riaprire i termini della procedura a seguito di sopravvenuti vincoli legislativi e/o contrattuali, ovvero della variazione delle esigenze organizzative dell'Azienda stessa.

Successivamente alla scadenza del termine per la proposizione delle candidature le domande pervenute nei termini e i curriculum dei candidati risultati in possesso dei suddetti requisiti sono trasmessi al Direttore/Responsabile dell'UO/Dipartimento di afferenza, il quale provvederà a valutare e comparare le domande ed i curricula formativi e professionali sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) valutazioni del Collegio Tecnico, ove già effettuate;
- b) profilo di appartenenza;
- c) attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze professionali specifiche del profilo ad avviso che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti, valutabili, per la dirigenza dell'area delle funzioni locali, anche sulla base di un apposito colloquio di tipo non concorsuale tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione.

La valutazione complessiva degli elementi curriculari e del colloquio, per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico, deve essere riportata in una apposita scheda di valutazione, sottoscritta dal Direttore/Responsabile del Dipartimento/UO di riferimento, conservata agli atti della procedura.

In esito alla valutazione, il Direttore/Responsabile della U.O. di afferenza, trasmette la propria proposta motivata d'incarico, unitamente agli atti della procedura, al Direttore Generale che adotta il provvedimento di conferimento di incarico.



Tutta la procedura deve essere completata entro il rispetto dei termini previsti dall'azienda nella mappatura del procedimento amministrativo.

Tutti gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata quinquennale. Una durata inferiore può essere solo correlata al raggiungimento dei limiti di età da parte del dirigente interessato.

Il conferimento dell'incarico comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.

Gli incarichi di cui al presente articolo alla scadenza possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL 17.12.2020, senza procedere all'emissione di nuovo avviso interno di selezione.

La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. o per effetto della valutazione anticipata ai sensi dell'art. 30 del CCNL 3.11.2005 ex Area III a seguito di due valutazioni annuali negative consecutive o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Ai sensi dell'art. 71, comma 8, del CCNL 17.12.2020, qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex 64, comma 1, lett. d) del CCNL 17.12.2020, le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 31, commi 2 e 3, del CCNL 17.12.2020 per il trattamento economico da riconoscere per i due anni successivi alla scadenza naturale dell'incarico revocato anticipatamente per esigenze organizzative.

Art. 7 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro stipulato ai sensi dell'art. 67 del CCNL 17.12.2020. Ai sensi dell'art. 71 del medesimo CCNL devono essere definiti tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante.

Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. 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.

La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del dirigente entro 30 giorni dall'invio non dà luogo al conferimento dell'incarico.

Art. 8 - Affidamento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 15 septies del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.

Il presente articolo disciplina le modalità di individuazione delle professionalità dirigenziali ritenute adeguate a fornire, tramite affidamento di incarichi di natura dirigenziale a tempo



determinato, le tipologie e funzioni di particolare rilevanza o di interesse strategico che si intendono attribuire per il perseguimento degli obiettivi fissati dall'Azienda, nonché i requisiti di legittimità per il loro conferimento con esclusivo riferimento alla disciplina prevista dall'art. 15 septies, comma 1 e 2, del D.Lgs. 502/92 e s.m.i.

Le modalità di conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, sulla base delle direttive regionali in materia, sono individuati secondo il presente articolo, ai sensi di quanto disposto all'art. 63, comma 5, del CCNL 8.6.2000 ex Area III.

Ai sensi dell'art. 15 septies, commi 1 e 2, del D.Lgs. 502/92 e s.m.i, possono essere conferiti, per l'esercizio di funzioni di particolare rilevanza e interesse strategico, contratti a tempo determinato a professionalità particolarmente qualificate, che non godano del trattamento di quiescenza, entro contingenti calcolati sulla dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, per il conferimento di incarichi dirigenziali di direzione o di alta professionalità.

Ai sensi dell'art. 11, comma 3, del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito nella L. 11.8.2014 n. 114, per la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa il limite degli incarichi conferibili complessivamente, ai sensi dei commi 1 e 2, non può superare il 10% (arrotondato per difetto) della dotazione organica complessiva dei suddetti ruoli.

Il rapporto che si instaura è a tempo determinato, non è riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. (incarichi esterni regolati ex art. 2222 c.c.).

Il requisito dell'elevata competenza e il possesso di esperienza porta a considerare la necessità di reperire dirigenti che operano da tempo nel settore di interesse e, pertanto, gli incarichi possono essere affidati a professionisti laureati in possesso dei seguenti requisiti:

- a. particolare e comprovata qualificazione professionale, desumibile da attività documentata, svolta presso enti e aziende pubbliche o private, sia con rapporto di lavoro subordinato che con rapporto di lavoro autonomo, anche non continuativo, purché le attività svolte siano coerenti con la natura strategica dell'incarico da affidare o un'esperienza acquisita, per almeno un quinquennio, in funzioni dirigenziali apicali;
- b. laureati in possesso di specializzazione professionale, culturale e scientifica, attinente le funzioni da espletare e desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria e da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro;
- c. personale dipendente a tempo indeterminato, anche già appartenente alla qualifica dirigenziale, purché in possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività connesso all'incarico ed alle relative funzioni da espletare, nonché di specifica abilitazione professionale, ove prevista obbligatoriamente per legge;
- d. laureati che abbiano acquisito concrete esperienze lavorative con rapporto libero-professionale, anche presso studi professionali privati, società o istituti di ricerca o con esercizio di attività coordinata e continuativa presso enti o, anche, dipendenti di altre pubbliche amministrazioni.



I contratti di lavoro stipulati secondo il presente articolo hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni e, alla scadenza, possono essere rinnovati solo se permangono le esigenze che ne hanno determinato la costituzione.

Gli incarichi dirigenziali previsti dal presente articolo sono conferiti con provvedimento motivato del Direttore Generale, su proposta del Direttore Strategico cui afferisce l'incarico, previa verifica dell'assenza all'interno dell'Ente delle relative professionalità all'esito di procedure di rotazione e formazione del personale interno, secondo le rispettive competenze, tramite avviso e procedure di comparazione dei curricula professionali e, ove si ritenga opportuno, anche tramite colloquio dei partecipanti all'avviso.

Al fine di acquisire candidature per l'affidamento dell'incarico, è emanato specifico avviso di selezione, da pubblicarsi sull'Albo pretorio dell'Azienda e sul sito internet della stessa per almeno 15 gg. consecutivi, nel quale vengono evidenziati i seguenti elementi essenziali: tipologia del rapporto di lavoro, data di inizio, sede di destinazione, durata dell'incarico, contenuto degli obiettivi e dei compiti funzionali, trattamento economico complessivo lordo.

Ai dirigenti assunti con incarico art. 15 septies, D.lgs. 502/92 e s.m.i., è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal CCNL per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio. Con riferimento all'incarico, ferma restando la retribuzione di posizione parte fissa, la retribuzione di posizione variabile aziendale grava sul bilancio dell'Azienda o Ente e non può, comunque, superare, negli importi, quanto previsto dalla graduazione specifica dell'incarico a selezione.

Gli incarichi conferiti in applicazione dell'art. 15 septies del D.lgs. 502/92 e s.m.i., comportano l'obbligo per l'Azienda di rendere contestualmente indisponibile, per i corrispondenti oneri finanziari, posti di dotazione organica come previsti nel piano triennale di fabbisogno, fermo restando l'obbligo del rispetto dei vincoli di bilancio, con riferimento alle risorse finanziarie disponibili per la spesa del personale.

Per l'attribuzione dell'incarico di Unità Operativa Complessa resta fermo il possesso dei requisiti di cui all'art. 70, comma 1, lettera a) del CCNL 17.12.2020.

Art. 9 - Responsabilità dirigenziale

Sulla base del processo di pianificazione dell'Azienda, per ciascun dirigente, annualmente, sono specificati, dall'organo sovraordinato competente, gli obiettivi di risultato.

Il dirigente al quale è conferito un incarico di Direzione di struttura è responsabile del risultato dell'attività svolta dalla struttura alla quale è preposto, nonché della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati, con riferimento agli obiettivi di risultato fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente sovraordinato.

Il dirigente a cui sia affidato un incarico dirigenziale di natura professionale è responsabile della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati dal Direttore Generale o da altro dirigente sovraordinato e, quando all'incarico stesso sia stata correlata anche attività di gestione finanziaria, del rispetto del budget assegnato.



Le procedure di valutazione sono definite dagli artt. 74 – 81 del CCNL 17.12.2020 ed i criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 64, comma 1, lettera b) del CCNL 17.12.2020.

I dirigenti sono in ogni caso responsabili della gestione e dell'efficiente impiego delle risorse umane assegnate per lo svolgimento dell'incarico ad essi attribuito e del corretto svolgimento dell'attività amministrativa connessa con l'incarico stesso.

Art. 10 - Affidamento di diverso incarico, alla scadenza dello stesso ovvero a seguito di riorganizzazione aziendale

Ai sensi dell'art. 9, comma 32, del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza di processi di riorganizzazione, l'Azienda che non intenda, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico al dirigente, conferisce allo stesso un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 18, del D.L. 13 agosto 2011 n. 138, convertito con modificazioni nella L. 14 settembre 2011 n. 148, e alle condizioni ivi previste, l'Azienda può disporre, prima della scadenza dell'incarico ricoperto, l'assegnazione ad altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 70 del CCNL 17.12.2020. In tal caso il dipendente conserva, ai sensi dell'art. 71, comma 8, del CCNL 17.12.2020, sino alla data di scadenza dell'incarico, il trattamento economico in godimento compresa l'indennità di Struttura Complessa ove percepita, a condizione dell'esistenza della compatibilità finanziaria negli appositi fondi contrattuali.

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020 si individua il differenziale di cui al comma 2 dell'art. 31 nella misura del 100%, da ridurre di 1/3 nel primo anno successivo alla scadenza dell'incarico revocato anticipatamente e di ulteriore 1/3 nel secondo anno successivo alla scadenza dell'incarico revocato anticipatamente.

Art. 11 – Rinuncia dell'incarico

Il dirigente che rinuncia all'incarico affidato di Direttore di Distretto/UOC o Responsabile di UOSD/UOS, è soggetto ad un preavviso di almeno 3 mesi e gli verrà conferito un incarico professionale di cui all'art. 70, comma 1, lettera c) del CCNL 17.12.2020.

Art. 12 - Rotazione degli incarichi

Nel rispetto dell'art. 1, comma 10, della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato con deliberazione ANAC n. 831/2016, sezione VII Sanità, è prevista la rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la piena attuazione del sistema di contrasto alla corruzione.

In considerazione delle peculiarità dell'Istituto, quale ente del servizio sanitario nazionale sanitario, l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità in ragione della specificità delle competenze richieste e della esiguità delle unità di organico PTA.

La rotazione degli incarichi è attuabile secondo la mappatura dei rischi operata dal Piano aziendale di prevenzione della corruzione e dando prevalenza alla salvaguardia dell'infungibilità



delle funzioni esercitate dal dirigente e delle oggettive difficoltà per l'acquisizione puntuale di nuove competenze e, nei casi di competenze infungibili, ricorrendo allo strumento c.d. delle "segregazione di funzioni". Pertanto, la rotazione sarà applicata in corso di incarico solo ove il rischio di corruzione sia conclamato sulla base di elementi oggettivi.

Negli altri casi la rotazione dei dirigenti può, comunque, avvenire solo al termine dell'incarico di titolarità, precisando che l'affidamento dell'incarico ad altro dirigente, in applicazione del principio della rotazione, prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente (e quindi non comporta penalizzazioni economiche dello stesso) e deve prevedere il rispetto delle procedure previste dal presente regolamento.

La durata dell'incarico per quelli che saranno individuati a più elevato rischio di corruzione dovrà essere fissata al limite minimo previsto che, comunque, sia adeguato a garantire, per il tramite dei meccanismi aziendali individuati ai fini della rotazione, continuità e competenza nell'attività delle strutture.

Art. 13 - Valutazione di fine incarico

Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all'art. 76 del CCNL 17.12.2020. Le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione sono definite nello specifico regolamento.

Le procedure di valutazione sono avviate tre mesi prima dalla scadenza dell'incarico ed ultimate tassativamente entro la scadenza dell'incarico al fine di non creare soluzione di continuità fra gli incarichi.

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 17.12.2020.

I principali riferimenti normativi per la definizione del contenuto del presente regolamento sono da individuarsi essenzialmente nelle seguenti fonti:

- D. Lgs. 502/1992 e s.m.i.;
- L. 190/2012 e s.m.i.;
- CCNL Dirigenza ex Area III (Area SPTA) 8.6.2000;
- CCNL Dirigenza ex Area III (Area SPTA) 3.11.2005;
- CCNL dell'Area delle Funzioni Locali – III sezione - Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del 17.12.2020.