



SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	2
2	SCOPO	2
3	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
4	RIFERIMENTI NORMATIVI	2
5	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	2
	ARTICOLO 1 - TIPOLOGIE DI INCARICHI	3
	ARTICOLO 2 - INCARICO DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO E DI STRUTTURA COMPLESSA	4
	ARTICOLO 3 - RESPONSABILE DI AREA DIPARTIMENTALE OMOGENEA (A.D.O.)	5
	ARTICOLO 4 - INCARICO DI RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE.....	5
	ARTICOLO 5 - INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'	6
	ARTICOLO 6 - RESPONSABILE DI UNIT.....	6
	ARTICOLO 7 - INCARICO PROFESSIONALE	7
	ARTICOLO 8 - INCARICO PROFESSIONALE DI BASE	8
	ARTICOLO 9 - DURATA E REVOCA.....	8
	ARTICOLO 10 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI CONFERIMENTO	9
	ARTICOLO 11 - INCARICHI DI PROGRAMMA.....	9
	ARTICOLO 12 - SOSTITUZIONE DEL DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA.....	10
	ARTICOLO 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO.....	11
	ARTICOLO 14 - INCARICHI AGGIUNTIVI	11
	ARTICOLO 15 - VERIFICA E VALUTAZIONE	11
	ARTICOLO 16 - PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	11
	ARTICOLO 17 - NORME FINALI E DI RINVIO.....	12
6	ALLEGATI.....	12
	6.1 TABELLA INDENNITÀ DI DIREZIONE DAI, DI RESPONSABILITÀ DI ADO E DI RSD	12
	6.2 TABELLA INCARICHI PROGRAMMA	12
	6.3 TABELLA FUNZIONE DI SOSTITUTO DIRETTORE DI SOD	12
	6.4 TABELLA GRADUAZIONE INCARICHI DIRIGENTI MEDICI.....	12
	6.5 TABELLA GRADUAZIONE INCARICHI DIRIGENTI SANITARI	12
	6.6 SCHEDA DI PROPOSTA INCARICO DI PROGRAMMA	12

Gruppo di redazione: Eliana Gallo, Laura Manca.

	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDAZIONE	Laura Manca	UOC Amministrazione del Personale		Firmato in originale
	Eliana Gallo	UOC Amministrazione del Personale		Firmato in originale
VERIFICA	Manuela Benelli	UO Accreditamento Qualità e Risk Management		Firmato in originale
APPROVAZIONE	Monica Calamai	Direttore Generale		Firmato in originale



1 INTRODUZIONE

Il presente regolamento aziendale disciplina le procedure di conferimento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali, sulla base di quanto previsto dagli articoli 27, 28 e 29 dei CC.NN.LL. 08.06.2000, con le integrazioni di cui all'art. 24 del CCNL 03/11/2005 e all'art. 6 del CCNL 17/10/2008 delle rispettive aree.

Esso si applica al personale dirigente dell'area medica e sanitaria e le sue disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successiva regolamentazione aziendale.

2 SCOPO

Il presente regolamento è redatto in ossequio al principio generale dell'obbligatorietà da parte dell'azienda del conferimento ad ogni dirigente di un incarico tra quelli previsti dall'art. 27 dei CC. NN. LL. 08/06/2000 delle rispettive aree di appartenenza.

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento è applicato ai dirigenti dell'area medica e sanitaria del S.S.N., ai docenti e ai ricercatori medici e sanitari dell'Università in afferenza assistenziale presso l'A.O.U.C..

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. n. 502/92
- DPR 484/97
- D.Lgs 517/99
- D.L. 78/2010 convertito, con modifiche, nella Legge 122/2010.
- Legge 189/2012
- Legge 190/2012
- DPR 62/2012
- D. lgs. 39/2013
- CCNL 08/06/2000 artt. 18, 27, 28, 29 e 34
- CCNL 03/11/2005 art. 24
- CCNL 17/10/2008 art. 6
- CCIA area dirigenza medica 07/04/2011 e s.m.i.
- CCIA area dirigenza sanitaria 29/04/2011 e s.m.i.
- Atto Aziendale adottato con Provvedimento del Direttore Generale n. 547 del 06/08/2014 e s.m.i.

5 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- | | |
|---|----------|
| - Dipartimento attività aziendali | - DAI |
| - Area Dipartimentale Omogenea | - ADO |
| - Struttura complessa | - SODC |
| - Struttura semplice | - SODS |
| - Comitato consultivo scuola salute umana | - COSSUM |

ARTICOLO 1 - TIPOLOGIE DI INCARICHI

Gli incarichi dirigenziali fanno riferimento a due diverse tipologie di attività, quella prevalentemente professionale e quella prevalentemente gestionale.

Gli incarichi professionali si distinguono in professionali di base e di alta professionalità, mentre quelli gestionali si distinguono per il riferimento a strutture semplici e complesse.

In base alla distinzione sopra elencata, vengono individuate quattro tipologie di incarichi come riportato dall'art. 27, comma 1, CCNL 08/06/2000:

- direzione di struttura complessa;
- direzione struttura semplice;
- incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

L'Azienda definisce le diverse tipologie degli incarichi dirigenziali delle rispettive aree nella seguente articolazione che sostituisce quella vigente.

INCARICHI PREVISTI DAL CCNL	INCARICHI INDIVIDUATI IN AZIENDA	LETTERA
DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 27, COMMA 1, LETTERA A) CCNL 08/06/2000	DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	A1 A2 A3
	INCARICO DI RESPONSABILE DI ADO	livello 1 livello 2 livello 3
	DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA	B1 B2 B3
RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE (ART. 27, COMMA 1, LETT. B CCNL 08/06/2000)	RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	M
INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E CONTROLLO (ART. 27, COMMA 1, LETT C) CCNL 08/06/2000)	INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'	E1 E2 E3
	INCARICO DI RESPONSABILE DI UNIT'	livello 1 livello 2 livello 3
	INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITA'	E

	INCARICO CON CONSOLIDATA ESPERIENZA PROFESSIONALE	F
	INCARICO PROFESSIONALE A DIRIGENTE CON PIU' DI CINQUE ANNI	G
	INCARICO PROFESSIONALE AL PRIMO QUINQUENNIO DI ATTIVITA'	L (equiparato) LE
INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE CONFERIBILE AI DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITA' (ART. 27, COMMA 1, LETT D) CCNL 08/06/2000)	INCARICO PROFESSIONALE DI BASE A DIRIGENTE CON PIU' DI DUE ANNI DI ATTIVITA'	H
	INCARICO PROFESSIONALE DI BASE A DIRIGENTE CON MENO DI DUE ANNI DI ATTIVITA'	I

ARTICOLO 2 - INCARICO DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO E DI STRUTTURA COMPLESSA

L'incarico di Direttore di Dipartimento (individuato con lettera A) è conferito con atto del Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, ai dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa afferenti al dipartimento, in possesso di peculiari capacità gestionali e organizzative, consolidata esperienza professionale e curriculum scientifico di particolare rilievo.

Tale incarico è valorizzato su tre fasce, individuate come A1, A2, A3, sulla base dei criteri stabiliti con provv. DG 597 del 25/08/2014 e i cui valori economici sono riportati nella tabella allegata (All. 1).

Per incarico di direzione di struttura complessa (individuato con lettera B) di cui all'art. 27 comma 1) lett. a) CCNL 08/06/2000, si intende quello relativo a strutture individuate come tali dall'atto aziendale e successivi provvedimenti di istituzione.

Tale incarico è distinto su tre livelli, individuati come B1, B2, B3 sulla base della:

- valenza strategica della SOD
- complessità organizzativa (in termini di quantità delle risorse assegnate)
- variabilità delle attività
- complessità delle competenze

Per il personale ospedaliero, le procedure di conferimento sono quelle previste dal DPR 484/97 in conformità alle disposizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 502/92, così come modificato e integrato dal D.L. 158/12, convertito in Legge 189/12, nonché alle linee di indirizzo regionali (L.R. 47/2013).

Per il personale universitario, in ottemperanza all'art. 5 comma 5 del D.lgs 517/99, l'attribuzione dell'incarico è effettuata dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore, sentito il direttore di DAI.



ARTICOLO 3 - RESPONSABILE DI AREA DIPARTIMENTALE OMOGENEA (A.D.O.)

Ai sensi dell'art. 23 del nuovo Atto Aziendale, all'interno dei singoli Dipartimenti sono istituite le ADO - Aree Dipartimentali Omogenee.

Esse rappresentano aggregati di SOD, complesse o semplici, definite allo scopo di garantire omogeneità e coerenza dei percorsi clinico-assistenziali interni al DAI per affinità di patologie, di casistiche e di attività.

Il Responsabile di ADO concorre alla gestione del Dipartimento, supportando il Direttore di DAI nelle sue funzioni gestionali e garantendo il coordinamento dell'Area e delle relative strutture organizzative.

Tale incarico è valorizzato su tre livelli sulla base dei criteri stabiliti con provv. DG 680 del 03/10/2014 e i cui valori economici sono riportati nella tabella allegata (All. 1).

Il Responsabile di ADO è nominato dal Direttore Generale, di concerto con il Direttore di DAI in cui l'ADO insiste, fra i Direttori delle strutture complesse che compongono il Dipartimento. Il Direttore di DAI può rivestire l'incarico di Responsabile di ADO.

ARTICOLO 4 - INCARICO DI RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE

Per incarico di direzione di struttura semplice (individuato con lettera M), di cui all'art. 27, comma 1 lett. b) CCNL 08/06/2000 delle rispettive aree contrattuali, si intende quello relativo a strutture aziendali individuate come tali dall'atto aziendale.

Gli incarichi di struttura semplice possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nella disciplina, abbiano riportato valutazione positiva. Per attività si intende il servizio prestato nella qualità di dirigente nel SSN; nel computo dei cinque anni di attività rientrano anche i servizi svolti a tempo determinato senza soluzione di continuità.

Gli incarichi sono conferiti con atto del Direttore Generale, a seguito di valutazione, di competenza del Direttore Sanitario di concerto con il direttore del DAI e del responsabile ADO (ove esistente) in cui insiste la SOD, acquisiti e verificati i curricula scientifici/ professionali dei dirigenti in servizio presso il DAI interessato, in possesso dei requisiti giuridici richiamati nei commi precedenti, appartenenti alla disciplina inerente la specifica attività (mission) della SOD semplice da assegnare.

La valutazione riguarderà le specifiche competenze professionali anche in relazione all'esperienza acquisita nell'incarico ricoperto o in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o ad esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale. La valutazione curriculare, ove ritenuto necessario, potrà essere integrata da un colloquio.

Nei casi in cui l'attribuzione dell'incarico riguardi SOD di rilevanza strategica per l'azienda o SOD caratterizzate da specifiche peculiarità, il Direttore Generale potrà procedere al conferimento dell'incarico anche senza ricorrere alla procedura sopra descritta.

In considerazione della particolarità dell'incarico da conferire o di specifiche esigenze organizzative, la Direzione si riserva comunque la facoltà di conferire gli stessi a seguito di pubblicazione di avviso interno. In tale ultima ipotesi l'incarico sarà conferito dal Direttore Generale con provvedimento motivato ad uno dei candidati di una rosa di idonei valutati tali sulla base dei curricula professionali, formativi e scientifici pervenuti.

Per il personale universitario l'attribuzione dell'incarico è effettuata d'intesa con il Rettore.

ARTICOLO 5 - INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'

L'incarico di altissima professionalità si configura come attribuzione di responsabilità di attività operativo – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari patologie e/o tecnologie.

Tale tipologia di incarico è distinta su tre livelli, individuati con lettera E1, E2, E3, sulla base di:

- complessità delle competenze professionali
- rilievo strategico dell'incarico

In particolare, gli incarichi E2 ed E3 dovranno essere quanto più possibile riferiti ad ambiti di attività suscettibili di misurazione e valutazione.

Nelle SOD a cui sia assegnato un numero di dirigenti superiore a 4, il totale degli incarichi E1 attribuibili non potrà eccedere la percentuale del 35% degli incarichi complessivi della SOD, arrotondata all'unità inferiore per frazioni sino allo 0,49.

Nelle SOD a cui sia assegnato un numero di dirigenti uguale o inferiore a 4, eventuali incarichi E1 in numero aggiuntivo sono conferibili previa valutazione della Direzione aziendale a seguito di specifica e motivata proposta del direttore della SOD.

In fase attuativa qualora in una struttura gli incarichi E1 risultino in sovrannumero a seguito del processo di riorganizzazione strutturale, tali incarichi sono mantenuti ad esaurimento, fino alla loro naturale scadenza.

Il totale degli incarichi E2 attribuibili non potrà essere complessivamente superiore al 50% del numero delle SOD semplici dipartimentali attive.

Il totale degli incarichi E3 attribuibili non potrà superare complessivamente il numero dei DAI attivi.

Gli incarichi di altissima professionalità E1, E2, E3 sono conferiti dal Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario, su proposta scritta e motivata del direttore della SOD, formulata in accordo con il direttore del dipartimento di afferenza.

In considerazione della particolarità dell'incarico da conferire o di specifiche esigenze organizzative, la Direzione si riserva comunque la facoltà di conferire gli stessi a seguito di pubblicazione di avviso interno. In tale ultima ipotesi l'incarico sarà conferito dal Direttore Generale con provvedimento motivato ad uno dei candidati di una rosa di idonei valutati tali sulla base dei curricula professionali, formativi e scientifici pervenuti.

In caso di cessazione anticipata di un incarico E2 o E3 per ragioni connesse ad esigenze organizzative o al venir meno di una tale tipologia di incarico per analoghe ragioni, al dirigente interessato sarà conferito un incarico di tipologia e/o graduazione non inferiore a quello ricoperto prima che gli venisse conferito l'incarico E2 o E3.

La valorizzazione economica dei tre livelli previsti e i corrispondenti valori economici sono riportati nelle tabelle allegate (All. 4 e 5).

ARTICOLO 6 - RESPONSABILE DI UNIT'

Ai sensi dell'art. 25 dell'Atto Aziendale la Unit' è definita come un'entità funzionale multidisciplinare che, partendo da risorse già disponibili e in afferenza al DAI prevalente, riunisce e coordina le competenze di diversi specialisti coinvolti nella gestione di uno specifico percorso assistenziale complesso.



Le Units sono costituite da professionisti afferenti a SOD/DAI diversi, organizzati in equipe multidisciplinari, che condividono protocolli diagnostico-terapeutici e linee guida all'avanguardia ed aggiornate, basate sul percorso assistenziale del paziente.

Le Units sono un modello di attività caratterizzato da una elevata specializzazione e da una forte connotazione tecnico-professionale non altrimenti rinvenibile in una SOD, alla quale non si sostituiscono ma della quale surrogano le competenze richieste a diversi ambiti disciplinari.

L'incarico di responsabile di Unit, che riveste connotati prevalentemente professionali, è conferito dal Direttore Generale, su proposta del Direttore Sanitario con atto motivato in relazione alle competenze clinico/organizzative del dirigente incaricato correlate alle specifiche caratteristiche della UNIT da assegnare.

Le Unit sono graduate su tre livelli in relazione ai seguenti parametri/indicatori:

- la rilevanza strategica della UNIT relativamente alle esigenze e gli indirizzi aziendali anche con riferimento agli obiettivi di budget;
- la complessità tecnica dell'ambito clinico/patologia cui la UNIT è dedicata;
- l'ambito operativo di svolgimento/coinvolgimento della UNIT con particolare riferimento alle strutture interessate (livello dipartimentale, interdipartimentale, etc.);
- la complessità di gestione in relazione alle risorse umane e strumentali utilizzate.

In considerazione della particolarità dell'incarico da conferire o di specifiche esigenze organizzative, la Direzione si riserva comunque la facoltà di conferire gli stessi a seguito di pubblicazione di avviso interno. In tale ultima ipotesi l'incarico sarà conferito dal Direttore Generale con provvedimento motivato ad uno dei candidati di una rosa di idonei valutati tali sulla base dei curricula professionali, formativi e scientifici pervenuti.

In caso di cessazione anticipata di un incarico di Responsabile di Unit per ragioni connesse ad esigenze organizzative o al venir meno di una tale tipologia di incarico per analoghe ragioni, al dirigente interessato sarà conferito un incarico di tipologia e/o graduazione non inferiore a quello ricoperto prima che gli venisse conferito l'incarico di Responsabile di Unit.

La valorizzazione economica dei tre livelli previsti e i corrispondenti valori economici sono riportati nelle tabelle allegate (All. 4 e 5). Il numero delle Unit attivabili dovrà tener conto della capienza del fondo.

Con apposito documento saranno disciplinati ulteriori elementi relativi all'organizzazione ed alla funzionalità delle UNIT.

ARTICOLO 7 - INCARICO PROFESSIONALE

L'incarico di natura professionale (individuato con lettere E o F a seconda della complessità) richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva ed il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.

L'incarico individuato con la lettera G richiede sempre il possesso di un'anzianità di servizio di almeno cinque anni e l'acquisizione di un grado di competenza professionale di base.

Al raggiungimento del primo quinquennio di attività professionale, previa valutazione positiva, verrà attribuito un incarico professionale, ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. C) CCNL 08/06/2000, codificato con lettera L o LE a seconda che l'anzianità di servizio sia stata maturata con rapporto di lavoro totalmente a tempo indeterminato oppure con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato senza soluzione di continuità. L'attribuzione dell'incarico codificato con lettera L comporterà il riconoscimento della retribuzione di posizione



minima contrattuale spettante al dirigente equiparato, ai sensi dell'art. 4 CCNL 08/06/2000, mentre per quanto riguarda l'incarico di lettera LE tale riconoscimento avverrà al raggiungimento dei requisiti contrattualmente previsti, ovvero 5 anni di servizio a tempo indeterminato.

Gli incarichi sopra individuati sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore della SOD a cui afferiscono, col parere favorevole del Direttore Sanitario. La proposta deve esplicitare la tipologia di incarico da affidare, la relativa job description, le competenze professionali richieste, le attitudini personali e le capacità professionali del dirigente proposto che lo rendono idoneo a ricoprire la posizione.

ARTICOLO 8 - INCARICO PROFESSIONALE DI BASE

L'incarico di natura professionale di base (individuato con lettere H o I) è attribuito ai dirigenti con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, in fase di acquisizione di competenze specialistico- professionali di base, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione dell'attività.

L'incarico di lettera H è attribuibile a dirigenti con un'anzianità di servizio superiore a due anni, mentre l'incarico di lettera I è attribuibile al dirigente neoassunto che abbia superato il periodo di prova.

Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario, su proposta del Direttore di SOD a cui afferiscono. L' UOC Amministrazione del Personale provvede a segnalare ai direttori interessati i dirigenti che hanno raggiunto il requisito giuridico sopra indicato.

ARTICOLO 9 - DURATA E REVOCA

L'incarico di Direttore di Dipartimento ha durata triennale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 67 comma 1 del nuovo atto aziendale in base al quale, in sede di prima attribuzione, tale durata è determinata, in via sperimentale, in annuale.

L'incarico di direzione di struttura complessa ha durata quinquennale e fino a un massimo di sette anni, ai sensi dell'art. 15 ter comma 2 del D.lgs. 502/92, come modificato dalla L.189/2012.

L'incarico di struttura semplice dipartimentale ha durata triennale e fino a un massimo di cinque anni, ai sensi dell'art. 15 comma 7 quater del D.lgs 502/92, come modificato della L. 189/2012.

I restanti incarichi hanno durata triennale, ai sensi dell'art. 28 comma 9 del CCNL 08/06/2000 dell'area della dirigenza medica e art. 28 comma 10 del CCNL 08/06/2000 dell'area della dirigenza Sanitaria.

Gli incarichi possono avere durata inferiore a quella indicata solo nel caso in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto di valutazione negativa dei risultati e delle attività professionali svolte. La revoca avviene con atto scritto e motivato, a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34 del CCNL 08.06.2000.

Gli incarichi vengono a cessare anche per responsabilità grave e reiterata o al compimento del limite massimo di età e comunque in caso di dimissioni, di cessazione e/o sospensione del servizio per qualsiasi altra causa, ad eccezione dei casi di aspettativa.

Tutti gli incarichi sono soggetti a verifica alla scadenza e possono essere rinnovati; nel caso in cui alla scadenza di un incarico dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, l'azienda non intenda confermare l'incarico conferito al dirigente, anche in assenza di una valutazione negativa, verrà conferito al



medesimo dirigente altro incarico anche di valore economico inferiore, ai sensi dell'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 convertito con modifiche nella L. 122/2010.

L'incarico può cessare anticipatamente anche in caso di modifiche organizzative dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria sia in conseguenza a eventuali disposizioni regionali sia d'iniziativa dell'Azienda che abbiano effetti sull'incarico ricoperto. In tal caso al dirigente verrà garantito il trattamento economico di posizione in godimento fino alla scadenza dell'incarico.

ARTICOLO 10 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI CONFERIMENTO

L'affidamento degli incarichi di cui agli articoli precedenti avviene mediante la stipula di un contratto dal quale discendono tutti gli effetti giuridici ed economici connessi.

Il contratto deve pertanto contenere i seguenti elementi:

- a) la struttura o macrostruttura aziendale di riferimento;
- b) la tipologia dell'incarico e la sua durata;
- c) la sede di lavoro;
- d) la descrizione delle attività e dei compiti nei quali si sostanziano gli obiettivi connessi con l'incarico conferito;
- e) il valore della retribuzione di posizione;
- f) le modalità di verifica e valutazione.

Ogni modifica di uno degli elementi del contratto individuale, che avvenga nel corso del rapporto di lavoro, costituisce motivo di revisione del contratto stesso e pertanto sarà oggetto di nuova sottoscrizione.

All'atto della sottoscrizione del contratto, il dirigente, ove previsto dalla recente normativa in tema di prevenzione della corruzione, dovrà rilasciare una dichiarazione sostitutiva di certificazione riguardo l'assenza di conflitto di interessi.

ARTICOLO 11 - INCARICHI DI PROGRAMMA

L'art. 5 del D.Lgs 517/99 al comma 4 prevede che ai professori di prima fascia (Ordinari) ai quali non sia stato possibile conferire un incarico di direzione di struttura semplice o complessa, il Direttore Generale, sentito il Rettore, affida agli stessi la responsabilità e la gestione di programmi, infra o interdipartimentali, finalizzati alla integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca. I programmi di minore complessità e rilevanza potranno essere affidati anche ai professori di seconda fascia (Associati)

Gli incarichi, devono essere proposti dal Direttore del DAI interessato, sentito il COSSUM, utilizzando l'apposito modulo in allegato (All. 6) che dovrà contenere obbligatoriamente le modalità organizzative, gli obiettivi, la decorrenza, la durata, la pesatura economica riportata nella tabella allegata (All. 2).

Saranno conferiti con atto del Direttore Generale, acquisito il parere favorevole del Direttore Sanitario.

I programmi possono avere durata annuale, triennale o quinquennale in relazione alla natura e alla complessità del programma attribuito. L'incarico di programma è rinnovabile qualora continuino a sussistere le condizioni di cui all'art. 5 comma 4 del D.Lgs 517/99.



ARTICOLO 12 - SOSTITUZIONE DEL DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA

Ai sensi dell'art. 18 CCNL 08/06/2000 comma 1 ogni direttore di struttura complessa individua un suo sostituto in caso di assenza per ferie, malattia o altro impedimento di breve durata. Tale scelta avverrà tra i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, afferenti alla SOD medesima, sulla base di una valutazione del curriculum dei dirigenti interessati. Il CCIA vigente stabilisce che detto incarico abbia comunque una forte valenza fiduciaria e che possa essere attribuito anche prescindendo dall'incarico ricoperto dal dirigente. Tale incarico ha durata annuale, rinnovabile anche tacitamente; essendo la funzione espletata su delega, viene meno dopo 30 giorni dalla cessazione dal servizio del delegante. La valorizzazione economica aggiuntiva prevista per tale attività è graduata in funzione del livello dell'incarico ricoperto del direttore della SOD, sulla base della tabella allegata (All. 3).

Nel caso in cui l'assenza è determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del direttore di struttura complessa (art. 18 comma 4), il sostituto viene individuato a seguito di valutazione motivata dei curricula dei dirigenti afferenti alla medesima struttura, con rapporto di lavoro esclusivo. La valutazione, che avverrà secondo i medesimi criteri previsti per l'individuazione del Responsabile di struttura semplice, sarà effettuata dal Direttore Sanitario di concerto con il direttore del DAI e del responsabile ADO (ove esistente) interessato. Il Dirigente così individuato conserva l'incarico in atto al momento della nomina di direttore sostituto, con tutte le implicazioni inerenti lo stesso, compreso l'orario di lavoro.

La sostituzione è consentita comunque per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di selezione del nuovo dirigente e comunque per un periodo di sei mesi, eventualmente prorogabili sino a dodici. Qualora la necessità della sostituzione dovesse ulteriormente protrarsi, si applicherà, ove possibile, il criterio della rotazione con affidamento dell'incarico ad altro dirigente individuato con le medesime modalità sopra descritte, per un periodo non superiore a sei mesi. Laddove non fosse possibile applicare il criterio della rotazione, l'incarico sarà assunto ad interim dal Direttore di Dipartimento, con facoltà di delega al responsabile dell'ADO di riferimento.

Le sostituzioni non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza. Al dirigente incaricato ai sensi dell'art. 18 comma 4 non viene corrisposto nessun emolumento aggiuntivo per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente sostituto compete, per tutta la durata della sostituzione, un'indennità mensile prevista dall'art. 18 del CCNL 08/06/2000, finanziata con le risorse di cui all'art. 50 o all'art. 52 CCNL 08/06/2000 e s.m.i.

L'incarico è attribuito con provvedimento del Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario, e qualora trattasi di struttura a direzione universitaria, d'intesa con il Rettore.

Nei casi in cui l'azienda decida di non far ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, per garantire la continuità delle prestazioni in attesa di una definitiva valutazione e decisione, può affidare "ad interim" la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente tipologia d'incarico e della stessa area professionale, senza indennità aggiuntive.

L'incarico ad interim verrà eventualmente valorizzato con l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.

ARTICOLO 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Al conferimento degli incarichi dirigenziali è correlato il trattamento economico complessivo di posizione. La retribuzione di posizione segue il principio che a, parità di graduazione delle funzioni e di incarico, con riguardo a ciascuna area contrattuale di appartenenza del dirigente, deve essere corrisposto un importo complessivo di pari valore, anche se al suo interno può essere diversamente composto in relazione alla differente retribuzione di posizione minima contrattuale storica dei dirigenti.

Il trattamento economico correlato a ciascun incarico è riportato nelle tabelle allegate (All. 1, 2, 3, 4, 5).

ARTICOLO 14 - INCARICHI AGGIUNTIVI

Particolari attività e funzioni a cui la direzione riconosce notevole rilevanza strategica e per le quali sono richieste conoscenze e competenze tecniche specifiche, potranno essere oggetto di incarico aggiuntivo a quello a cui il dirigente è già preposto, con valorizzazione economica che andrà a sommarsi alla retribuzione di posizione variabile aziendale in godimento.

Tra questi è ricompreso l'incarico di Responsabile Sanitario di Dipartimento, ai sensi dell'art. 33 del nuovo Atto Aziendale, la cui valorizzazione economica è stata determinata sulla base dei criteri stabiliti con provv. DG 709 del 14/10/2014 e i cui valori economici sono riportati nella tabella allegata (All. 1).

L'incarico è conferito dal Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario.

ARTICOLO 15 - VERIFICA E VALUTAZIONE

La valutazione dei dirigenti è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati. La valutazione del dirigente diviene l'elemento centrale del sistema di progressione della carriera e sarà oggetto di verifica almeno quinquennale; se positiva potrà esitare in una riformulazione dell'incarico anche oltre i momenti di verifica contrattualmente previsti per i cinque e i quindici anni.

Le modalità di valutazione sono disciplinate con specifico e separato atto.

ARTICOLO 16 - PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale, intesa come alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure addette alle aree a più elevato rischio di corruzione, rilevabili dal "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione aziendale", rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, riducendo il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra i singoli e soggetti esterni.

L'Azienda, d'intesa con il Direttore della struttura interessata, sulla base dei criteri indicati nel "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione aziendale" valuterà la possibilità di provvedere alla rotazione dei dirigenti richiamati a ricoprire incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando di dover comunque garantire continuità e coerenza nell'attività delle strutture.



ARTICOLO 17 - NORME FINALI E DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui ai vigenti CC.NN.LL. delle rispettive aree dirigenziali, nonché alla legislazione in vigore.

In caso di conferma di incarico ai dirigenti titolari di posizioni già graduate G1, F1 e F2, il nuovo incarico avrà, fino alla scadenza, una valorizzazione economica non inferiore a quella corrispondente al precedente la cui tipologia è ad esaurimento.

La valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali, di cui agli allegati 3 4 e 5, è strettamente collegata alle disponibilità dei competenti fondi per la retribuzione di posizione: qualora dovessero emergere significative variazioni in aumento o in diminuzione di tali risorse, le parti si impegnano a rivedere la valorizzazione degli incarichi adeguando i richiamati allegati.

6 ALLEGATI

- 6.1 TABELLA INDENNITÀ DI DIREZIONE DAI, DI RESPONSABILITÀ DI ADO E DI RSD**
- 6.2 TABELLA INCARICHI PROGRAMMA**
- 6.3 TABELLA FUNZIONE DI SOSTITUTO DIRETTORE DI SOD**
- 6.4 TABELLA GRADUAZIONE INCARICHI DIRIGENTI MEDICI**
- 6.5 TABELLA GRADUAZIONE INCARICHI DIRIGENTI SANITARI**
- 6.6 SCHEDA DI PROPOSTA INCARICO DI PROGRAMMA**



Allegato 1

VALORE ANNUO INDENNITA' DI DIREZIONE DAI, DI RESPONSABILITA' DI ADO E DI RSD

DAI	INDENNITA' DAI	INDENNITA' ADO	INDENNITA' RSD
CARDIOTORACOVASCOLARE (incarico A1)	25.000		7.446,01
ADO area clinica		9.000	
ADO area toracica		5.000	
dei SERVIZI (incarico A1)	25.000		7446,01
ADO area diagnostica di laboratorio		7.000	
NEUROMUSCOLOSCHIELETTRICO (incarico A1)	25.000		7446,01
ADO area chirurgica e ortopedica		5.000	
ADO area medica		9.000	
ONCOLOGICO (incarico A2)	20.000		5.556,98
ADO area medica		9.000	
MEDICO GERIATRICO (incarico A2)	20.000		5.556,98
ADO area argento		5.000	
ADO area medica			



REGOLAMENTO

Affidamento, conferma e revoca degli incarichi
dirigenziali – area dirigenza medica e sanitaria



D/903/140

Ed. 1

Rev. 1

		7.000	
DEA (incarico A2)	20.000		5.556,98
ADO area medica		5.000	
MATERNO INFANTILE (incarico A3)	15.000		3.667,04
ANESTESIA E RIANIMAZIONE (incarico A3)	15.000		3.667,04

L'indennità di direttore DAI assorbe l'indennità resp. ADO. I resp. di ADO sono stati graduati sul numero delle SOD aggregate all'ADO



REGOLAMENTO

Affidamento, conferma e revoca degli incarichi
dirigenziali – area dirigenza medica e sanitaria



D/903/140

Ed. 1

Rev. 1

Allegato 2

VALORE ANNUO INCARICHI DI PROGRAMMA

LIVELLO DI PESATURA	VALORE MENSILE	VALORE ANNUO
Livello 1	1.192	15.496
Livello 2	1.054	13.702
Livello 3	917	11.921
Livello 4	745	9.685
Livello 5	573	7.449
Livello 6	427	5.551
Livello 7	282	3.666



REGOLAMENTO

Affidamento, conferma e revoca degli incarichi
dirigenziali – area dirigenza medica e sanitaria



D/903/140

Ed. 1

Rev. 1

Allegato 3

VALORE ANNUO FUNZIONE DI SOSTITUTO DIRETTORE SODc

LIVELLO INCARICO SODC	VALORE MENSILE	VALORE ANNUO
B	57,69	750
B LIV. 1	57,69	750
B LIV. 2	81,54	1.060
B LIV. 3	115,38	1.500



REGOLAMENTO

Affidamento, conferma e revoca degli incarichi
dirigenziali – area dirigenza medica e sanitaria



D/903/140

Ed. 1

Rev. 1

Allegato 4

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PER INCARICO DIRIGENTI MEDICI - valori per tredici mensilità

valore annuo retribuzione posizione	valore mensile retribuzione posizione	incarico				
29.927,55	2.302,12	B3				
27.927,55	2.148,27	B2				
23.927,55	1.840,58	B1		E3	Unit livello 3	
15.665,26	1.205,02		M	E2	Unit livello 2	
9.869,47	759,19			E1	Unit livello 1	
8.471,71	651,67					E
5.949,58	457,66					F
4.830,54	371,58					G
3.608,29	277,56					L



REGOLAMENTO

Affidamento, conferma e revoca degli incarichi
dirigenziali – area dirigenza medica e sanitaria



D/903/140

Ed. 1

Rev. 1

Allegato 5

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PER INCARICO DIRIGENTI SANITARI - valori per tredici mensilità

valore annuo retribuzione posizione	valore mensile retribuzione posizione	incarico				
29.883,48	2.298,73	B3				
27.883,48	2.144,88	B2				
23.883,48	1.837,19	B1		E3	Unit livello 3	
15.675,27	1.205,79		M	E2	Unit livello 2	
10.717,33	824,41			E1	Unit livello 1	
10.197,33	784,41					E
8.247,33	634,41					F
6.557,33	504,41					G
5.683,34	437,18					L
952,90	73,30					H



Allegato 6

SCHEDA DI PROPOSTA DI INCARICO DI PROGRAMMA

TITOLO:

.....
.....
.....

OGGETTO:

.....
.....
.....

PESATURA ECONOMICA:

DECORRENZA:

DURATA:

SOD E DAI DI AFFERENZA:.....

DIRIGENTE PROPOSTO:.....

Il proponente:
Direttore DAI