



SOMMARIO

1 INTRODUZIONE.....2

2 SCOPO.....2

3 CAMPO DI APPLICAZIONE.....2

4 RIFERIMENTI.....2

5 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....2

ARTICOLO 1..... 3

ARTICOLO 2..... 3

ARTICOLO 3..... 4

ARTICOLO 4..... 5

ARTICOLO 5..... 5

ARTICOLO 6..... 5

ARTICOLO 7..... 6

ARTICOLO 8..... 6

ARTICOLO 9..... 7

ARTICOLO 10..... 7

ARTICOLO 11..... 8

ARTICOLO 12..... 8

ARTICOLO 13..... 8

ARTICOLO 14..... 9

ARTICOLO 15..... 9

Gruppo di redazione:

	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDAZIONE	Eliana Gallo			
VERIFICA		UO Accreditamento Qualità e R. M.		
APPROVAZIONE	Monica Calamai	Direttore Generale		Prov. DG 816 del 29/12/2016



1 INTRODUZIONE

Il presente regolamento aziendale disciplina le procedure di conferimento 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 professionale, tecnica e amministrativa 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 dell'area di appartenenza.

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento è applicato ai dirigenti dell'area professionale, tecnica e amministrativa del S.S.N..

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. n. 502/92
- DPR 484/97
- 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
- Atto Aziendale adottato con Provvedimento del Direttore Generale n. 547 del 06/08/2014 e s.m.i.

5 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- Unità Operativa complessa - UOC
- Unità Operativa semplice - UOS

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:

- a) direzione di struttura complessa;
- b) direzione struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) 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 nel seguente modo:

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 AREA	A1 A2 A3
	DIRETTORE DI UNITA' OPERATIVA COMPLESSA	B1 B2 B3
	RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE (ART. 27, COMMA 1, LETT. B CCNL 08/06/2000)	RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA SEMPLICE
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 ALTA PROFESSIONALITA'	E
	INCARICO PROFESSIONALE AL PRIMO QUINQUENNIO DI ATTIVITA'	L
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 AREA E DI UNITA' OPERATIVA COMPLESSA

L'incarico di direttore di area (individuato con lettera A) è conferito con atto del Direttore Generale, ai dirigenti titolari di incarico di direzione di unità operativa complessa afferenti all'area, in possesso di peculiari capacità gestionali ed organizzative, consolidata esperienza professionale e curriculum professionale di particolare rilievo.

Tale incarico sarà valorizzato su tre fasce, individuate come A1, A2, A3 sulla base del numero delle Unità operative afferenti, e al livello di complessità delle attività di competenza dell'Area.

Per incarico di direzione di unità operativa 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.

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

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

Gli incarichi di direzione di unità operativa complessa possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività, 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. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere affidato, ai sensi dell'art. 24 comma 10 del CCNL 03.11.2005 – area dirigenza SPTA, anche ad un dirigente con meno di cinque anni di servizio, a condizione che lo stesso, oltre ad avere conseguito idoneo attestato di un corso di formazione manageriale, abbia almeno tre anni di anzianità nella posizione dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata del Collegio Tecnico.

L'affidamento dell'incarico avviene con provvedimento del Direttore Generale su proposta del Direttore Amministrativo, di concerto con il direttore dell'Area su cui insiste la U.O., acquisiti e verificati i curricula professionali dei dirigenti dipendenti dell'Azienda in possesso dei requisiti giuridici richiamati nel precedente comma. La valutazione avrà come indicatori le specifiche competenze professionali anche in relazione all'esperienza acquisita nell'incarico rivestito o in precedenti incarichi svolti anche presso altre aziende. La valutazione potrà essere integrata, ove necessario, da un colloquio.

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

ARTICOLO 3 - INCARICO DI RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA SEMPLICE

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

Gli incarichi di unità operativa semplice possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività, 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.

L'affidamento dell'incarico avviene con provvedimento del Direttore Generale su proposta del Direttore Amministrativo, di concerto con il direttore dell'Area su cui insiste la U.O., utilizzando la medesima procedura valutativa espletata per il conferimento dell'incarico di direttore di U.O. complessa.

Anche per questa tipologia di funzione, qualora l'incarico riguardi UO di rilevanza strategica per l'azienda o caratterizzate da specifiche peculiarità, il Direttore Generale potrà procedere al conferimento dell'incarico anche senza ricorrere alla procedura sopra descritta.

ARTICOLO 4 - INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'

L'incarico di altissima professionalità, si configura come attribuzione di responsabilità di attività organizzativo – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze professionali specialistiche.

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 e E3 dovranno essere quanto più possibile riferiti ad ambiti di attività suscettibili di misurazione e valutazione anche nella considerazione che la valorizzazione economica andrà ed equipararsi, per quanto riguarda la retribuzione di posizione, rispettivamente all'incarico di struttura semplice e complessa .

Gli incarichi di altissima professionalità E1, E2, E3, il cui totale complessivo non può superare il numero delle strutture complesse esistenti, sono conferiti dal Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo, su proposta scritta e motivata del direttore della U.O., formulata in accordo con il direttore di Area di afferenza, previo espletamento della procedura valutativa dei curricula..

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 curriculum professionali, formativi e scientifici pervenuti.

ARTICOLO 5 - INCARICO ALTA PROFESSIONALITA'

L'incarico di natura professionale (individuato con lettera E) richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva ed il possesso di elevata e peculiare competenza professionale.

Gli incarichi sopra individuati sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del direttore della U.O. a cui afferiscono, col parere favorevole del Direttore Amministrativo. 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 6 - INCARICO PROFESSIONALE AL PRIMO QUINQUENNIO DI ATTIVITA'



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 con anzianità di servizio maturata con rapporto di lavoro a tempi indeterminato e senza soluzione di continuità.

Gli incarichi sopra individuati sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore dell'U.O. a cui afferiscono, col parere favorevole del Direttore Amministrativo. 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 7 - INCARICO PROFESSIONALE DI BASE

L'incarico di natura professionale di base (individuato con lettere H/I) è attribuito ai dirigenti con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, in fase di acquisizione di competenze 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 Amministrativo, su proposta del direttore di U.O. a cui afferiscono. L'U.O. Amministrazione del Personale provvede a segnalare ai direttori interessati i dirigenti che hanno raggiunto il requisito giuridico sopra indicato.

ARTICOLO 8 - DURATA E REVOCA

L'incarico di Direttore di Area ha durata triennale fatto salvo, in analogia alla dirigenza medica e sanitaria, 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 unità operativa complessa ha durata quinquennale, ai sensi dell'art. 15 ter comma 2 del D.lgs. 502/92, come modificato dalla L.189/2012.

L'incarico di responsabile di unità operativa semplice ha durata triennale e fino a un massimo di cinque anni, ai sensi dell'art. 15 comma 7 quater, 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 PTA.

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 9 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 10 - SOSTITUZIONE DEL DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA

Ai sensi dell'art. 18 CCNL 08/06/2000 ogni Direttore di U.O. complessa individua un suo sostituto in caso di assenza per ferie, malattia o altro impedimento di breve durata. Tale scelta avverrà possibilmente tra i dirigenti afferenti alla U.O. medesima, sulla base di una valutazione comparativa del curriculum dei dirigenti interessati.

Qualora non vi sia la possibilità di procedere all'individuazione di un dirigente in qualità di sostituto, il Direttore potrà individuare un dipendente di categoria D/DS titolare di incarico di Posizione Organizzativa.

Nel caso in cui l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del direttore di U.O. complessa (art. 18 comma 4), il sostituto viene individuato mediante valutazione motivata dei curricula dei dirigenti afferenti alla medesima Area. La valutazione, che avverrà secondo i medesimi criteri previsti per l'individuazione del Responsabile di U.O. semplice, sarà effettuata dal Direttore Amministrativo di concerto con il direttore dell'Area interessata. Il Dirigente individuato conserva l'incarico in atto al momento della nomina di direttore sostituto, con tutte le implicazioni inerenti lo stesso.



La sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedura di nomina 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, 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 Area.

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 sostituito 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 di sostituto è attribuito con provvedimento del Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo.

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 11 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).

La valorizzazione delle Aree è rinviata a successivo Provvedimento.

ARTICOLO 12 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.

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

ARTICOLO 13 VERIFICA E VALUTAZIONE

La valutazione è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato



dell'organizzazione, 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 ricoperto dal dirigente..

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

ARTICOLO 14 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.

Per ragioni di opportunità l'applicazione del principio di rotazione potrà determinare la cessazione anticipata degli incarichi dirigenziali interessati.

ARTICOLO 15 NORME DI RINVIO

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

La valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali, di cui all' allegato 1 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.



all. 1

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PER INCARICO DIRIGENZA AMMINISTRATIVA

VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	VALORE MENSILE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	INCARICO
22.940,84	1.764,68	B3
22.550,84	1.734,68	B2
22.050,86	1.696,22	B1 - E3
10.800,66	830,82	M - E2
6.491,16	499,32	E1
6.101,16	469,32	E
5.816,46	447,42	L
2.028,65	156,05	H

**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PER INCARICO DIRIGENZA PROF.LE E
TECNICA**

VALORE ANNUO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	VALORE MENSILE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	INCARICO
31.409,82	1.806,32	B3
30.759,82	1.776,32	B2
29.999,84	1.737,06	B1 - E3
10.687,56	822,12	M - E2
6.176,82	475,14	E1
5.786,82	445,14	E
5.502,12	423,24	L
1.954,29	150,33	H