

REGOLAMENTO

per l'affidamento, la valutazione, la revoca e la graduazione degli incarichi del personale Dirigenza dei ruoli PTA



REDAZIONE

Dr.ssa Filomena PANNO
Direttore UOC Programmazione e Controllo

Dott. Luca REALI
Collaboratore Prof.le Tecnico
U.O.C. Programmazione e Controllo

Dr.ssa Alma DE BARTOLO
Collaboratore Prof.le Amm.vo
U.O.C. Programmazione e Controllo

PREMESSA

L'Azienda Ospedaliera di Cosenza, con l'emanazione del presente Regolamento, intende, nel rispetto delle risorse economiche disponibili nei relativi Fondi Aziendali e delle norme contrattuali in materia, conferire un incarico individuale a tutte le figure dirigenziali, sin dall'inizio della loro presenza in Azienda.

Le principali disposizioni normative contrattuali e regolamentari di riferimento in materia di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali della dirigenza PTA sono contenute nel Capo II della specifica sezione III del CCNL 17/12/2020. Le relazioni sindacali sulla specifica materia sono quelle di cui all'art. 64 comma 1 lettera d) del CCNL.

Capo I - Modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali

Art. 1

Finalità e campo di applicazione

Il presente regolamento, tenuto conto che per espressa previsione del comma 2 dell'art 70 CCNL tutti i dirigenti dopo il periodo di prova hanno diritto ad un incarico, definisce i requisiti, 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, 70, 71 e 73 del CCNL del 17.12.2020.

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 a tempo indeterminato presso l'Azienda nel presupposto che i dirigenti dei ruoli PTA, assunti con contratto a tempo determinato, siano ab origine destinatari di specifico incarico d'assunzione.

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 atto, alla graduazione delle funzioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo, sulla base dei parametri e dei criteri definiti ai sensi dell'art 89, comma 9, del CCNL 17.12.2020, cui correlare sia la tipologia di incarico ai sensi dell'art 70 del CCNL che il relativo trattamento economico di posizione, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili nei fondi aziendali.

Art. 2

Tipologie di incarichi

Ai sensi dell'art. 70 CCNL 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 (UOSD), articolazione interna del dipartimento, 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;

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 di cui al comma 2 sono sovraordinati rispetto a quelli del comma 3. 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 andrà esplicitata l'attività trasversale di cui saranno portatori i dirigenti incaricati.

Fermo restando i requisiti specifici previsti per il conseguimento degli incarichi di cui al comma 1, lett. a), dall'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, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'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. 71 CCNL 2016/2018.

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.

Nel caso in cui l'Azienda consenta, a domanda, la mobilità del dirigente in servizio a tempo indeterminato tra i ruoli amministrativo, professionale e tecnico, secondo i criteri definiti nell'art. 63, comma 4, CCNL 8.6.2000, I biennio economico, lo stesso è esonerato dal periodo di prova qualora lo abbia già superato nella medesima qualifica presso la stessa o altra amministrazione pubblica. L'anzianità di servizio trascorsa nel ruolo di provenienza è utile a tutti gli effetti ai fini del computo dei requisiti e delle esperienze per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art.3

Incarichi di Direzione di Dipartimento

Il Direttore di Dipartimento 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 e risponde direttamente alla Direzione Generale aziendale.

L'incarico è conferito con provvedimento motivato del Direttore Generale nell'ambito di una rosa composta da tre dei Direttori delle strutture complesse aggregate al Dipartimento 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 partecipa al Collegio di Direzione, mantiene la titolarità della struttura complessa assegnatagli, le funzioni attribuite sono aggiuntive a quelle di Direttore di struttura complessa. Il Direttore di Dipartimento 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).

Previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati il Direttore Amministrativo Aziendale procede alla valutazione comparata dei titoli e dei curricula presentati dai candidati. Al termine delle operazioni di valutazione il Direttore Amministrativo Aziendale presenta al Direttore Generale la rosa tra i quali quest'ultimo individuerà il candidato cui conferire l'incarico con atto motivato che si instaura con atto aggiuntivo al contratto individuale 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.

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 dell'area della dirigenza PTA, non disapplicato dall'art. 96 comma 1 punto B) decimo alinea del CCNL. 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 in relazione alla complessità delle funzioni svolte.

Art. 4

Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa

Gli incarichi di direzione di struttura 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 la

manca 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 Struttura 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 Amministrativo, previo parere del Direttore del Dipartimento, alla quale la struttura afferisce.

Al fine di acquisire le candidature per l'affidamento degli incarichi di cui al precedente comma è emanato specifico avviso interno al quale viene allegata una scheda di sintesi che descrive le peculiarità dell'incarico stesso. L'avviso è pubblicato sulle pagine web aziendali per almeno 15 gg. e vi possono partecipare i dirigenti PTA assegnati al Dipartimento, qualora nello stesso siano in servizio almeno 5 dirigenti. Se il numero dei dirigenti assegnati sia inferiore a 5 la partecipazione è aperta a tutti i dirigenti PTA dell'Ente. I dirigenti PTA a tempo determinato che abbiano superato il periodo di prova possono partecipare - fermo restando la durata complessiva del rapporto di lavoro - solo qualora non siano presenti dirigenti a tempo indeterminato con o senza il requisito quinquennale di servizio dirigenziale. I dirigenti interessati avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

L'avviso deve obbligatoriamente specificare:

- a. 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 che devono essere redatte in carta libera;
- 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. l'invito ad allegare un curriculum professionale.

In presenza di più candidati, la proposta è avanzata sulla base della valutazione comparata e motivata dei curricula, operata dal Direttore Amministrativo, e di ogni ulteriore elemento contenuto nel relativo fascicolo personale che, tenga conto:

- a. delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL del 17.12.2020, ove esistenti;
- b. del ruolo di appartenenza;
- c. 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;
- d. 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 del 17.12.2020;
- e. della capacità gestionale con particolare riferimento al governo di persone, alla valorizzazione, al coinvolgimento e alla valutazione del personale assegnato;

- f. della capacità di rapporti con l'utenza
- g. dei risultati ottenuti con le risorse assegnate;
- h. 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;
- i. delle competenze organizzative, con particolare riguardo per le procedure di semplificazione e snellimento dell'attività amministrativa;
- j. dell'esperienza professionale maturata per gli incarichi di cui all'art. 70, comma 1 lett. c) (cfr. dichiarazione congiunta n. 4);
- k. della capacità di definire corrette procedure di programmazione, monitoraggio e controllo;

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

In esito alla valutazione, il Direttore Amministrativo, 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 comma 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 che avrà decorrenza dalla data definita in sede di atto aggiuntivo al contratto individuale di lavoro.

Tutta la procedura deve essere completata entro e non oltre 45 giorni dalla scadenza dell'avviso.

Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 76, comma 2, del CCNL 17.12.2020. Una durata inferiore è sempre correlata al raggiungimento dei limiti di età da parte del dirigente interessato.

Pertanto, la durata da 5 a 7 anni dell'incarico prevista dall'art. 71, comma 5, del CCNL del 17.12.2020, identifica il limite massimo e non la condizione necessaria per il suo svolgimento che può, per il raggiungimento dell'età anagrafica, durare per un periodo anche inferiore.

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 17.12.2020, qualora l'Azienda, 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, 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. 5

Incarichi dirigenziali diversi dalla Direzione di Struttura Complessa

Gli incarichi di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD) o Unità Operativa Semplice (UOS), e gli incarichi professionali di cui 70 comma 1 lettera c) del CCNL 17/12/2020, sono conferiti,

ai dirigenti PTA dal Direttore Generale ai dirigenti a tempo indeterminato anche neo-assunti purchè abbiano superato il periodo di prova.

L'anzianità maturata costituisce anche ai sensi della dichiarazione congiunta n°4 del CCNL criterio di specifico apprezzamento nella valutazione del curriculum professionale nell'attribuzione di tutti gli incarichi del presente articolo mentre quella svolta in regime di subordinazione (v. Cass. n. 6015/2015; Cass. n. 24578/2013; Cass. n. 4060/2012), va valutata con criterio prevalente rispetto ai periodi svolti in regime di convenzione, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, oppure con contratto autonomo libero-professionale.

Ai sensi dell'art.70, comma 5, del CCNL del 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 dell'area III, sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale, 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:

- a. Del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
- b. Del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento, per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale;
- c. Del Direttore della struttura di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento per gli incarichi professionali.

In assenza del Direttore del Dipartimento opererà il Direttore Amministrativo Aziendale.

L'affidamento avverrà con riguardo agli esiti riportati nelle valutazioni e verifiche effettuate dagli organismi deputati nonché sulla base del curriculum dei dirigenti interessati e degli elementi desumibili dalla documentazione agli atti.

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 i dirigenti PTA assegnati al Dipartimento (per le UOSD) o assegnati alla Struttura Complessa (per gli altri incarichi) qualora agli stessi siano assegnati almeno 3 dirigenti. Se il numero dei dirigenti assegnati sia inferiore a 3 la partecipazione è aperta a tutti i dirigenti PTA dell'Azienda. I dirigenti PTA a tempo determinato che abbiano superato il periodo di prova - fermo restando la durata complessiva del rapporto di lavoro - possono partecipare solo qualora non siano presenti dirigenti a tempo indeterminato. I dirigenti interessati, in possesso dei requisiti del successivo comma, avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

L'avviso deve obbligatoriamente specificare:

1. 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. l'invito ad allegare un curriculum professionale.

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 dirigente responsabile dell'UOC/Dipartimento di riferimento, 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, per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico, deve essere riportata in una apposita scheda di valutazione, sottoscritta dal dirigente responsabile della struttura di afferenza, conservata agli atti della procedura.

In esito alla valutazione, il Direttore della struttura di afferenza (UOC, Dipartimento), trasmette la propria proposta motivata d'incarico, unitamente agli atti della procedura, al Direttore Generale che adotta il provvedimento di conferimento di incarico. All'esito della procedura sarà adottato l'atto di conferimento dell'incarico che avrà decorrenza dalla data definita in sede di atto aggiuntivo al contratto individuale di lavoro.

Tutta la procedura deve essere completata entro e non oltre 45 giorni dalla scadenza dell'avviso.

Tutti gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata quinquennale.

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 procedere all'emissione di nuovo avviso interno di selezione.

La durata dell'incarico può essere più breve solo nel caso di raggiungimento dei limiti d'età per il collocamento a riposo o 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 o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Ai sensi dell'art. 71, comma 8, del 17.12.2020, qualora l'Azienda, 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, 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

Sostituzioni ex art. 73 del C.C.N.L. 2016-2018

Ogni Direttore di Dipartimento, di Struttura Complessa o di Struttura Semplice dipartimentale deve designare, entro il 31 gennaio di ogni anno, sulla base di un'analisi comparativa dei titoli e dei curricula dei dirigenti in possesso dei requisiti richiesti dal comma 2 dell'art. 73 del CCNL dell'area delle funzioni locali, il dirigente in servizio presso la struttura stessa al quale deve essere affidato l'incarico di sostituirlo per l'anno in corso in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento.

Tale designazione costituisce condizione essenziale per l'applicazione del presente regolamento, e deve essere effettuata secondo la procedura definita nel successivo articolo 8.

I dirigenti che hanno titolo al conferimento dell'incarico di sostituzione del Direttore di un Dipartimento sono solo i responsabili delle strutture complesse che afferiscono al dipartimento.

Nel caso l'assenza sia dovuta a cessazione dal servizio del titolare, l'incarico di sostituzione è affidato dal Direttore Generale per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'avviso interno.

Art.8

Procedura di designazione nelle sostituzioni

In coerenza con i principi generali di trasparenza e imparzialità che devono permeare i comportamenti delle amministrazioni pubbliche, la designazione annuale del dirigente al quale nell'anno viene conferito l'incarico di sostituzione deve essere l'esito finale della procedura di seguito descritta:

- a) Entro il 31 dicembre di ogni anno il Direttore di Dipartimento, di Struttura Complessa o di Struttura Semplice dipartimentale, invita in forma scritta, anche a mezzo posta elettronica, i dirigenti in servizio presso le rispettive strutture a produrre, se interessati, la propria candidatura al conferimento dell'incarico di sostituzione, corredata da curriculum formativo e professionale, aggiornato e in formato europeo.
- b) Entro il 31 gennaio di ogni anno il Direttore della struttura, applicando i criteri e i parametri indicati nel successivo articolo 9 e fra i titolari di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di alta specializzazione, individua con atto motivato, il candidato cui conferire l'incarico di sostituzione, in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento.
- c) La designazione deve essere ratificata con uno specifico provvedimento dal Direttore Generale entro il 31 gennaio di ogni anno per tutte le articolazioni aziendali nelle quali può trovare applicazione l'istituto della sostituzione.
- d) Quando la sostituzione si rende necessaria a seguito della cessazione del titolare, il Direttore Generale emana specifico avviso di selezione interna. L'avviso è pubblicato sul sito web dell'Azienda, per un periodo non inferiore a quindici giorni consecutivi. I dirigenti interessati, in possesso dei requisiti richiesti dal comma 2 dell'art. 73 CCNL 17/12/2020 avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo). Previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati, il Direttore Amministrativo procederà alla valutazione comparata dei titoli e dei curricula presentati dai singoli candidati. Il Direttore Generale conferisce l'incarico con provvedimento motivato secondo i criteri e i parametri definiti dal presente articolo. L'iter valutativo dei candidati dovrà risultare da apposite schede sintetiche individuali sottoscritte dal Direttore Amministrativo. Qualora alla procedura partecipi un solo candidato non si dovrà procedere alla valutazione comparativa e il Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo provvede alla nomina, con atto motivato proposto.
- e) Quando per la copertura delle funzioni non sia possibile ricorrere alla sostituzione di cui al punto d) e per il tempo strettamente necessario al reperimento del nuovo titolare il Direttore Generale può attribuire le funzioni ad interim (art 73 comma 8 CCNL 17/12/2020) a dirigente in possesso di incarico corrispondente. Il dirigente non può cumulare più di un interim.

Art.9

Criteri e Parametri per la valutazione comparativa dei candidati al conferimento dell'incarico di sostituzione

La valutazione dei dirigenti in possesso dei requisiti e che hanno inoltrato istanza per il conferimento dell'incarico di sostituzione, viene effettuata tramite l'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta e dell'aderenza al profilo ricercato.

Nell'ambito del curriculum dovranno essere considerati, i seguenti fattori di valutazione:

- a. Anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale (di ruolo e non di ruolo);
- b. Tipologia degli incarichi ricoperti con riguardo al grado di autonomia degli stessi, alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture e nelle strutture medesime;
- c. Formazione professionale-manageriale, con particolare riguardo alle attività di programmazione e organizzazione delle risorse, con riferimento anche alla complessità quali-quantitativa della stessa, l'entità delle risorse gestite e la complessità dei processi gestiti;
- d. Master e corsi di perfezionamento.

L'iter valutativo degli aspiranti al conferimento dell'incarico dovrà risultare da apposite schede sintetiche individuali sottoscritte dal Direttore/Responsabile della Struttura, il quale rimetterà le risultanze della procedura, al fine di formalizzare, con delibera del Direttore Generale, l'individuazione del candidato cui affidare l'incarico ex art. 73 del CCNL dell'area delle funzioni locali.

Qualora alla procedura partecipi un solo candidato non si dovrà procedere alla valutazione comparativa e pertanto si provvede direttamente alla nomina, con atto motivato.

Le sostituzioni previste dall'art. 73 del CCNL dell'area delle funzioni locali non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi dei medesimi articoli non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, per le sostituzioni del Capo Dipartimento e del Direttore di Struttura complessa compete – anche per i primi due mesi – l'indennità a titolo di risultato di €. 600 mensili (esclusa 13.ma) mentre le sostituzioni della Struttura semplice a valenza dipartimentale compete – anche per i primi due mesi- l'indennità a titolo di risultato di €. 300 mensili. Per le sostituzioni del comma 5 dell'art. 73 del CCNL compete la retribuzione già riconosciuta al sostituito mentre per le sostituzioni del comma 8 dell'art 73 CCNL compete, oltre alla propria, la quota di risultato già prevista per la posizione vacante e ricoperta ad interim secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'incarico.

Alla corresponsione delle indennità di cui al comma precedente si provvede, con l'eccezione dell'indennità dovuta al sostituto Direttore di Dipartimento, con le risorse del fondo di cui all'art. 91 (Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) del CCNL 17.12.2020, per tutta la durata della sostituzione. L'indennità è riconosciuta, nei limiti del comma precedente, ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

Il Direttore di Dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di Direttore di Dipartimento, può delegare parte non preminente delle sue funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente. Lo svolgimento delle funzioni delegate è remunerato con una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato pari al 20% di quella riconosciuta al Direttore di Struttura Complessa.

Art. 10

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 Area Funzioni Locali. Ai sensi dell'art. 71 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 e di risultato 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 dalla convocazione non dà luogo al conferimento dell'incarico.

Le parti convengono su un modello tipo di contratto di incarico come da allegato 1 al presente regolamento.

Art. 11

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, 1 e 2 comma, 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, CCNL 8/6/2000 relativo all'area dirigenziale sanitaria e professionale, tecnica ed amministrativa.

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 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 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 Amministrativo o del Direttore Sanitario, 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.

Per la durata dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulato ai sensi del presente regolamento, i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Ai dirigenti così assunti 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 di assunzione dell'anno di riferimento ed autorizzati per posti di tempo determinato, 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 struttura complessa resta fermo il possesso dei requisiti di cui all'art. 70 comma 1 lettera a) del CCNL 17/12/2020.

Art. 12

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 art 74 – 81 del CCNL della dirigenza PTA 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. 13

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 del 17.12.2020 dell'area delle funzioni locali. In tal caso il dipendente conserva, ai sensi dell'art. 71 comma 8 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 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. 14

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 § «Nomine», 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.15

Valutazione incarichi

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 per la dirigenza dell'area delle funzioni locali.

Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio Tecnico;

b) l'Organismo Indipendente di Valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza del profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi.

In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui agli artt. 77 e 80 CCNL 2016/2018:

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, e di struttura semplice;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

-la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;

-la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 79.

Il Collegio Tecnico può richiedere alla Direzione Amministrativa, nonché al Dirigente interessato, ulteriore documentazione quale parte integrante dell'attività di verifica.

Il Presidente relaziona al Collegio Tecnico in merito all'attività professionale di ciascun Dirigente interessato, sulla base della documentazione pervenuta (Scheda di valutazione di I istanza e Relazione prodotta dal Dirigente).

Il Collegio Tecnico redige, entro 30 gg dalla convocazione, un verbale per ciascun Dirigente coinvolto, indicando e motivando l'esito della valutazione.

Il Collegio Tecnico preposto alla verifica dell'esperienza professionale, nonché dell'incarico dirigenziale, viene nominato dal Direttore Generale o suo delegato ed è così composto:

- Per i Direttori di Unità Operativa Complessa e Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:
 - **Presidente:** Il Direttore Amministrativo Aziendale. Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Amministrativo, il Presidente sarà il Direttore del Dipartimento Amministrativo.
 - **Componenti n. 1 e 2:** Due Direttori di UOC dello stesso profilo preferibilmente afferenti allo stesso Dipartimento del soggetto valutato. Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nel medesimo profilo.
- Per gli altri dirigenti sottoposti a valutazione:
 - **Presidente:** Il Direttore del Dipartimento o Direttore titolare di U.O.C.
 - **Componenti n. 1 e 2:** Due Dirigenti con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore rispetto al dirigente valutato. Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nel medesimo profilo.

Capo II - Pesature Incarichi

Art. 16

Graduazione delle funzioni

Le funzioni dirigenziali sono graduate con riferimento all'assetto organizzativo dell'Azienda, alle specifiche caratteristiche delle attività da svolgere ed alle conseguenti responsabilità, nei modi previsti dalla vigente normativa e dai contratti collettivi di lavoro. La determinazione della graduazione delle funzioni dirigenziali è definita previo confronto con le OO.SS.

In sede di prima applicazione, ai sensi dell'art 70 del CCNL 17.12.2020, gli incarichi in essere sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui al comma 6 con conseguente riconoscimento della retribuzione di posizione di cui alla tabella dell'art. 89 comma 3.

Art. 17

Premesse metodologiche

Il presente capo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dall'art. 89 del CCNL.

Attraverso il presente regolamento si individua il peso relativo di ciascun incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.

La determinazione del trattamento economico sarà effettuata in relazione agli incarichi esistenti ed al punteggio attribuito dal presente regolamento tenuta presente la consistenza economica dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento.

Art. 18

Individuazione degli incarichi

Le varie tipologie di incarico si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.

Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa (UOC) e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono in strutture semplici a valenza dipartimentale (UOSD) o interne a strutture complesse (UOS).

Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi di elevata professionalità, attribuibili a dirigenti che hanno già superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico in precedenti incarichi o che sono in possesso di particolare qualificazione conseguita attraverso esperienze professionali e/o corsi di qualificazione specifici almeno biennali, ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti non provvisti di specifica qualificazione.

In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce secondo il seguente schema:

- fascia A: strutture complesse;
- fascia B: strutture semplici anche a valenza dipartimentale;
- fascia IPAS: incarichi di alta specializzazione;
- fascia IP: incarichi professionali;

Art. 19

Incarichi di Struttura Complessa

All'interno della fascia di responsabilità riferita alla struttura complessa viene individuato un unico grado o livello di complessità:

- Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse.

Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 20

Incarichi di Struttura Semplice

Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- Fascia "B1"- Unità Operative semplici a valenza dipartimentale (UOSD); la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
- Fascia "B2"- Unità operative semplici (UOS); la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della direzione dell'Ente.

Art. 21

Incarichi Professionali di alta specializzazione

All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, due tipologie di incarico professionale:

- Incarichi di Alta professionalità (IPAS1): incarichi "professionali" che richiedono elevata professionalità e specializzazione ed il possesso di esperienze qualificate o master di perfezionamento di durata almeno biennale e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- Incarichi di Rilevante professionalità (IPAS2): incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.

Art. 22

Incarichi Professionali di base

All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- Incarichi con professionalità di base (IP): incarichi "professionali" attribuibili a dirigenti senza particolari competenze specialistiche.

Art. 23

Metodologia per la pesatura degli incarichi

Al fine di attribuire a ciascun incarico un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale/capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 24

Individuazione del punteggio Base

In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo è attribuito un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
STRUTTURE COMPLESSE	A	60
STRUTTURE SEMPLICI	B1	35
	B2	30

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	IPAS	25
PROFESSIONALITA' DI BASE	IP	10

Art. 25

Attribuzione punteggi aggiuntivi

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".

Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 89 comma 9 del C.C.N.L. 17/12/2020.

Per ogni incarico, sia gestionale che professionale, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, per un totale massimo di 40 punti suddivisi in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.

Per quanto riguarda i fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali essi sono riferiti esclusivamente alla struttura da pesare e non al dirigente che pro tempore ne è il Direttore/Responsabile, in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura. Viceversa per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo operatore in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascun dirigente.

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. Per ciascun indicatore/parametro sarà individuato il relativo peso nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ogni struttura dell'organizzazione.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE di pesatura	Punteggio massimo conseguibile (MAX totale 40 punti)
Consistenza risorse umane gestite	8 punti oltre 6 unità 6 punti fino a 6 unità 4 punti fino a 4 unità
complessità dei processi governati e fattori di rischio generico e specifico civile-amministrativo e penale	Alta 8 punti Media 5 punti Bassa 2 punti
aspetti innovativi e progettuali	Alta 8 punti Media 5 punti Bassa 2 punti
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali con utilizzo di metodologia e strumentazione innovativa e innovazione di processo a valenza strategica per l'ente.	Alta 8 punti Media 5 punti Bassa 2 punti
Bacino di operatività e autonomia organizzativa	Alta 8 punti Media 5 punti Bassa 2 punti

I fattori differenziali da prendere invece a base per la pesatura degli incarichi professionali sono i seguenti:

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI		
FATTORE di pesatura	Punteggio massimo conseguibile (MAX totale 40 punti)	Parametri di riferimento
Livello di complessità delle metodologie adottate	Alta 10 punti Media 5 punti	Complessità delle metodiche specialistiche adottate. ----- Complessità delle tecnologie / strumentazioni utilizzate.
Livello di specializzazione	Alta 15 punti Media 10 punti Bassa 5 punti	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe. ----- Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa Complessità e progettualità
Grado di flessibilità / autonomia	Alta 15 punti Media 10 punti Bassa 5 punti	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe. ----- Flessibilità professionale relativa alla professionalità posseduta.

Art. 26

Processo di graduazione delle funzioni

In riferimento a quanto su esposto, si procede, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici.

Successivamente ad ogni struttura sarà assegnato, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), verrà successivamente processata all'interno della tabella di perequazione definendo il peso con cui si graduerà la struttura stessa.

Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento del Direttore di struttura complessa/Responsabile di struttura semplice di riferimento del Dirigente graduato. Pertanto si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (IPAS o IP) in funzione del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiuntivi su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione graduata. Le proposte effettuate dai direttori di struttura saranno analizzate per definire la pesatura e l'incarico da attribuire secondo i livelli individuati dal presente regolamento.

Ai fini della predisposizione della proposta di pesatura e attribuzione dell'incarico professionale di cui al comma 3 laddove risultasse vacante o assente il diretto superiore la proposta verrà redatta dal Capo Dipartimento o se non presente dal Direttore Amministrativo.

Art. 27

Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

In base al risultato del processo di pesatura degli incarichi secondo quanto sopra dettagliatamente esposto, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 89 del CCNL 17/12/2020. L'importo del valore di ciascun punto si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di cui all'art 90 CCNL (residue dopo aver detratte le risorse necessarie a garantire le indennità di struttura complessa ed gli eventuali assegni ad personam) per la sommatoria dei punteggi degli incarichi graduati; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore del singolo punto di pesatura moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato incaricato.

Avuto riferimento a quanto sopra esposto, pertanto, l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici. Ad ogni struttura dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), verrà successivamente processata all'interno della tabella di perequazione definendo il peso con cui si graduerà la struttura stessa come riportato nella tabella seguente:

Fascia	Punti base	Punteggio (base+ aggiuntivo)	
		Min	Max
UOC	60	95	100
		72	94
UOSD	35	56	75
		47	55
UOS	30	56	70
		42	55

Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento sia del direttore di dipartimento e del direttore di struttura complessa/Responsabile di struttura semplice di riferimento degli incarichi da graduare. Pertanto si provvederà a pesare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda e ad attribuire gli specifici punteggi aggiuntivi su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione da graduare. In base al punteggio aggiuntivo assegnato l'incarico verrà tipizzato e graduato come riportato nella tabella che segue:

Fascia	Punti base	Punteggio (base+ aggiuntivo)	
		Min	Max
IPAS	25	40	65
IP	10	25	50

Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore alla retribuzione di posizione fissa della tabella di cui all'art 89 comma 3 del CCNL 17/12/2020.

La retribuzione di posizione di competenza dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell'art. 15 septies del DLgs n. 502/1992 dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti all'incarico assegnato ed in funzione del valore del punto determinato per gli altri dirigenti.

Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio dell'Istituto e non del fondo di posizione come disposto dall'art. 63 comma 5 del CCNL 08/06/2000.

A ciascun Dirigente può essere attribuita la titolarità di un solo incarico dirigenziale. Eventuali incarichi ad interim non possono essere mai superiori ad uno.

Art. 28

Processo di determinazione del valore economico

Il fondo per la retribuzione di posizione, di cui all'art. 90 del CCNL 17/12/2020 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione;
- dell'assegno personale se dovuto;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

Il "fondo di posizione" va integralmente utilizzato e residui a fine anno possono derivare esclusivamente dalla mancata copertura, nei tempi ordinari, di incarichi resisi vacanti in corso d'anno.

Pertanto, definito l'ammontare del Fondo con i criteri e le procedure previste dal CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti nel corso dell'anno, si procede, nell'ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:

- l'assegno personale;
- l'indennità per incarico di struttura complessa;
- la retribuzione di posizione fissa.

Ed a determinare, con la quota residua, sulla base della graduazione delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di parte variabile di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire.

Art. 29

Norme finali

Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale, ai Dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dal CCNL e dalle normative vigenti.

Il presente documento sostituisce qualsiasi altro precedente regolamento inerente alla materia. Per quanto non previsto valgono le norme stabilite dai CC.CC.NN.LL. della Dirigenza ed ogni altra disposizione normativa vigente.

Art. 30

Norme transitorie

Nel caso di mancanza del Direttore responsabile, titolare della struttura, gerarchicamente sovraordinato al dirigente da valutare, le proposte di incarico anche di sostituzione vengono effettuate dal direttore di Dipartimento o, in mancanza dal Direttore Amministrativo.

Art. 31

Clausole finali

Ogni anno, nel mese di novembre, sulla base della proiezione della spesa ed in esito alla valutazione dei residui, si procede a ricalcolare il valore punto previo incontro tra le parti.

In prima applicazione si procede alla pesatura di tutte le strutture complesse, semplici dipartimentali e semplici, nonché all'accantonamento della posizione fissa per n°2 strutture semplici a fronte di n°2 dirigenti amministrativi da assumere.

Art. 32

Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione dello stesso con atto deliberativo del Direttore Generale.

ALLEGATO 1 - Fac simile contratto individuale



AZIENDA OSPEDALIERA
"Annunziata – Mariano Santo
S. Barbara"
Cosenza



Il presente contratto è stipulato in applicazione della deliberazione n. del - che ne costituisce il presupposto - e viene emesso in duplice copia, una per ciascuna delle parti.

L'anno duemila....., addì _____ del mese di _____, alle ore _____, in _____, nella sede dell'Ente), CF e P. IVA n.

tra

- il dott./la dott.ssa, Direttore Generale dell'Azienda

e

- il dott./la dott.ssa, nato/a....., residente in Via, codice fiscale

premessò che

il dott./la dott.ssa..... è inquadrato nel profilo dirigenziale di Ruolo presso l'Azienda....., con un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato/determinato

si conviene e si stipula quanto segue:

CONTRATTO PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO DI.....

INTEGRATIVO DEL CONTRATTUALE INDIVIDUALE STIPULATO IL

Art. 1

Oggetto

- 1.1. Il presente contratto disciplina lo svolgimento dell'incarico di di cui all'art. del CCNL vigente, conferito da parte dell'Ente.....(di seguito denominata ".....") al/alla dott./dott.ssa.....(di seguito denominato/a Dirigente/Direttore), ai sensi e per gli effetti dell'art. 2094 del codice civile. Le funzioni attribuite al dirigente sono riportate nella scheda descrittiva della posizione di lavoro contenuta nel funzionigramma aziendale e allegata quale parte integrante del presente contratto.

Art. 2

Decorrenza e durata

- 2.1 L'incarico decorre a far tempo dal.....e termina il.....
- 2.2 Nel caso di revoca, a seguito di processi di riorganizzazione, sono confermate le condizioni economiche pattuite nel presente contratto per tutto il periodo di vigenza dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 31 ed art. 71 comma 8 del CCNL Area Funzioni Locali siglato in data 17/12/2020.

2.3 Nei tre mesi antecedenti alla naturale scadenza dell'incarico, vengono attivate le procedure finalizzate alla valutazione professionale ed al rinnovo, senza soluzione di continuità, dello stesso o al conferimento di altro incarico.

2.3 È in ogni caso condizione risolutiva del presente contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure intervenute per il conferimento del presente incarico, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro già instaurato e prestato fino al momento della risoluzione del contratto.

Art. 3 **Sede di lavoro**

3.1 La sede di svolgimento dell'incarico, in prima assegnazione, è.....

3.2 L'Ente si riserva la facoltà, per sopravvenute esigenze di carattere organizzativo, di modificare la sede dell'incarico ad una distanza non superiore a 50 km dalla sede di domicilio del dirigente.

Art. 4 **Obiettivi**

4.1 All'incarico sono connessi, nell'ambito degli indirizzi strategici e operativi aziendali, specifici obiettivi individuali e corrispondenti indicatori di risultato atteso assegnati a inizio anno e valutati a consuntivo tramite momenti di colloquio con il diretto superiore gerarchico.

4.2 L'esito della valutazione annuale produce i suoi effetti sulla retribuzione di risultato, secondo le modalità stabilite dal sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance.

Art. 5 **Valutazione**

5.1 La valutazione, regolata dal sistema aziendale adottato, ha una duplice articolazione:

- verifica consuntiva annuale dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, operata mediante colloquio con il diretto superiore gerarchico e successivamente ratificata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- verifica, alla scadenza dell'incarico, delle attività professionali svolte, operata in prima istanza dal diretto superiore gerarchico e ratificata in seconda istanza dal Collegio tecnico.

5.2 Gli effetti delle valutazioni sono disciplinati dai CCNL vigenti.

Art. 6 **Trattamento economico**

6.1 Al Dirigente/Direttore, per l'esercizio dell'incarico dirigenziale e comunque fino alla scadenza del presente contratto e per i due anni successivi ai sensi dell'art. 31 CCNL 17/12/2020 secondo quanto fissato dall'accordo di contrattazione integrativa del, spetta il seguente trattamento economico:

- Retribuzione tabellare pari aeuro annui lordi comprensivi del rateo di tredicesima mensilità, oltre la retribuzione individuale di anzianità, pari a €
- (Indennità di Struttura Complessa pari a 10.218,00 euro annui lordi)
- Retribuzione di posizione:
 - Retribuzione di posizione fissa e pari aeuro annui lordi comprensivi del rateo di tredicesima mensilità o variabile aziendale, secondo il sistema di graduazione delle funzioni adottato, pari aeuro lordi annui comprensivi del rateo di tredicesima mensilità;

- Retribuzione di risultato pari ad €. annue in via indicativa che sarà annualmente adeguata in funzione delle disponibilità del corrispondente fondo contrattuale e in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei risultati.

Art. 7

Obblighi

7.1 Il Dirigente/Direttore è tenuto al rispetto degli obblighi di comportamento stabiliti dal Codice disciplinare contrattualmente vigente e dal Codice di comportamento aziendale, nonché alle norme in materia di trasparenza e anticorruzione e ad operare in assenza di conflitto di interessi e di situazioni di incompatibilità.

7.2 Gli incarichi per attività extra-istituzionali restano disciplinati dagli artt. 84 ed 85 del CCNL 17/12/2020.

Art. 8

Assenso al trattamento dei dati personali

8.1 Il Dirigente/Direttore esprime il proprio assenso, per le finalità inerenti la gestione del presente contratto, all'utilizzo dei dati personali forniti e alla loro trasmissione agli enti istituzionalmente preposti.

8.2 Al presente contratto viene unito l'allegato modulo di informativa in materia di protezione dei dati personali redatto ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, debitamente sottoscritto dal Direttore.

Art. 9

Controversie

9.1 Per tutte le controversie rientranti nella giurisdizione del giudice ordinario è territorialmente competente, in via esclusiva, il foro di.....

Art. 10

Registrazione

10.1 Il presente contratto è esente da bollo ai sensi dell'art. 25 della tabella allegato B al D.P.R. 26.10.1972, nr. 642 e sarà registrato in caso d'uso ai sensi del D.P.R. 26.4.1986 nr 131. Le spese per l'eventuale registrazione saranno a carico del Direttore.

Art. 11

Norma finale

11.1 Le parti convengono che il presente contratto, durante la propria vigenza, recepirà automaticamente eventuali disposizioni normative statali, regionali e dei CCNL che dovessero intervenire successivamente per disciplinare la materia.

11.2 Per quanto non previsto dal presente contratto si applicano le norme di cui alla disciplina di settore ed alla contrattazione collettiva.

11.3 Il Dirigente/Direttore sottoscrivendo il presente contratto individuale dà atto della conoscenza dei regolamenti aziendali citati nel contratto stesso agli artt., tutti disponibili sul sito web aziendale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Dirigente

Il Direttore Generale

Dott.

Dott.

Agli effetti dell'art. 1341 c.c., i sottoscritti dichiarano di approvare specificatamente le disposizioni degli articoli seguenti:

.....

Letto, approvato e sottoscritto

Il Direttore

Il Direttore Generale

Dott.

Dott.

Il presente contratto viene consegnato in data all'interessato.

Firma per ricevuta.....