

REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO, LA CONFERMA E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

(Aree della Dirigenza MEDICA ed SPTA)

Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria

n. 105 del 16.02.2017

SOMMARIO

- Art. 1 Oggetto e campo di applicazione
- Art. 2 Tipologia degli incarichi dirigenziali
- Art. 3 Modalità di affidamento degli incarichi di dirigenza medica e sanitaria
- Art. 4 Modalità di affidamento degli incarichi di dirigenza tecnica, professionale e amministrativa
- Art. 5 Criteri e procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali
- Art. 6 Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico
- Art. 7 Durata degli incarichi
- Art. 8 Conferma e revoca degli incarichi
- Art. 9 Revoca anticipata degli incarichi
- Art. 10 Cumulo degli incarichi
- Art. 11 Graduazione delle funzioni – RINVIO
- Art. 12 Incarico di sostituto ex art. 18, CCNL 1998/2001 – Premessa
- Art. 12.1 Identificazione del dirigente designato a sostituire il direttore di struttura
- Art. 12.2 Procedura di designazione del sostituto del direttore di struttura
- Art. 12.3 Criteri e parametri di valutazione comparativa dei dirigenti
- Art. 12.4 Cessazione dal servizio del direttore di struttura – Adempimenti aziendali
- Art. 12.5 Affidamento di struttura complessa ad altro direttore di struttura complessa
- Art. 12.6 Trattamento giuridico ed economico
- Art. 13 Procedura per l'affidamento degli incarichi ex art. 15-septies, d.lgs. 502/92 e smi
- Art. 14 Norme finali

ART. 1 OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento definisce le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi al personale di livello dirigenziale, dei diversi ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, appartenente ad una delle due aree contrattuali della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, che abbia in essere un rapporto di lavoro dipendente con questa l'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale "Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta".

Le tipologie di incarico, riportate al successivo art. 2, sono individuate in conformità al vigente quadro normativo e contrattuale sotto indicato:

- Art. 15, 15-bis, 15-ter e 15-septies, d.lgs. 30.12.1992, n. 502, e s.m.i.;
- Art. 18 CCNL 8.6.2000 - I biennio economico;
- Art. 11 CCNL 3.11.2005;
- Art. 37, comma 4, CCNL 10.2.2004;
- Art. 27 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010;
- Art. 28 CCNL - I biennio economico, come integrato dall'art. 24, comma 9, CCNL 3.11.2005;
- Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo;
- Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come integrato dall'art. 10, comma 3, CCNL 17.10.2008;
- Art. 24, comma 9, CCNL 3.11.2005;
- Art. 6 CCNL 17.10.2008;
- Art. 10 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 integrativo;
- Art. 9, comma 32, d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010;
- Art. 1, comma 18, d.l. 138/2011 convertito in l. 148/2011;
- Art. 4, d.l. 13.09.2012, n. 158, convertito in l. 8.11.2012, n. 189.
- Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165
- Decreto Legislativo 08/04/2013, n. 39
- Atto Aziendale

Ai fini del presente regolamento, si intende:

- a) **incarico**: l'affidamento, a soggetto in possesso dei requisiti prescritti dalle suindicate normative, e dotato di elevata qualità manageriale, di compiti gestionali per il perseguimento di una obbligazione di risultato in coerenza



con gli obiettivi definiti in sede di pianificazione sanitaria aziendale e specificati in eventuali ulteriori atti di indirizzo;

- b) **attività:** il servizio prestato nel corrispondente ruolo e profilo nel S.S.N., comprendente anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

ART. 2 TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Le tipologie di incarichi dirigenziali conferibili ai Dirigenti delle predette Aree negoziali sono i seguenti:

- a) **Incarichi di direzione di struttura complessa:** si intendono le strutture individuate come tali dall'Atto aziendale, compreso l'incarico di direttore di dipartimento;

- b) **Incarichi dirigenziali di struttura semplice:**

- **a valenza dipartimentale**, si intendono le strutture afferenti i dipartimenti individuate nell'Atto aziendale vigente, dotate di responsabilità ed autonomia;

- **quale sub-articolazione di struttura complessa**, anch'esso incarico di natura gestionale, rispondente ad esigenze di flessibilità organizzativa;

- c) **Incarichi dirigenziali di natura professionale** anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo:

- **incarichi professionali ad alta specializzazione:** si intendono le articolazioni funzionali della struttura complessa connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferire alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento;

- d) **Incarichi di natura professionale di base**, conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, in fase di progressivo ampliamento delle proprie competenze e dei propri livelli di autonomia. Hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nel profilo/disciplina di appartenenza.

La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere c) e d) è una mera elencazione, che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi e discende, esclusivamente, dall'assetto organizzativo aziendale e dalla



graduazione delle funzioni.

ART. 3 MODALITÀ DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

3.1 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Gli incarichi di direzione di struttura complessa di cui all'art.27, comma 1, lettera a), del CCNL 08.06.2000 sono affidati dal Direttore Generale con le procedure previste dal d.P.R n. 484/97 e dell'art. 4 del d.l 13/09/2012, n. 158 convertito nella l. 8/11/2012, n. 189, visto anche l'art. 7.1.1 dell'Atto Aziendale.

3.2 - Incarichi di Direzione di Dipartimento

Gli incarichi di Direttore di Dipartimento sono conferiti dal Direttore Generale, con atto motivato, ad uno dei direttori di struttura complessa afferente al Dipartimento, sulla base della rosa composta da n. 3 candidati idonei predisposta dal Comitato di dipartimento.

Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di dipartimento quale appendice al contratto di lavoro individuale stipulato per la responsabilità della struttura complessa e contiene gli elementi indicanti le attività e gli obiettivi attesi. L'incarico è soggetto a valutazione annuale da parte dell'O.I.V. e, a fine incarico, da parte del Direttore Generale.

Trattandosi di incarico fiduciario, in caso di accertata grave responsabilità, garantito il contraddittorio con l'interessato, può essere revocato anticipatamente, con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Comitato di dipartimento. Per il periodo dell'incarico, il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto e percepisce l'indennità prevista dal CCNL, nella misura stabilita nel regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali.

3.3 - Incarichi di Responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività



di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico, su proposta motivata del Direttore del Dipartimento, nel limite numerico stabilito nell'Atto Aziendale.

3.4 - Incarichi di Responsabile di struttura semplice (articolazione interna struttura complessa)

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice sono conferiti dal Direttore Generale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico, su proposta motivata del Direttore della struttura complessa a cui afferisce la struttura, nel limite numerico stabilito nell'Atto Aziendale.

3.5 - Incarichi professionali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi di verifica e controllo

Gli incarichi dirigenziali professionali sono conferiti ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico. Gli incarichi sono affidati dal Direttore Generale, su proposta scritta e motivata del Direttore della Struttura Complessa cui afferisce il dirigente, condivisa dal Direttore del Dipartimento di appartenenza.

3.6 - Incarichi professionali di base

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base, di cui all'art. 27, comma, lettera d), del CCNL 08/06/2000, sono conferiti ai dirigenti neo assunti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore U.O.C. di assegnazione, fino al compimento di cinque anni di attività, 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 delle attività.

ART. 4 MODALITÀ DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI DIRIGENZA TECNICA, PROFESSIONALE E AMMINISTRATIVA

4.1 - Struttura complessa

Gli incarichi di struttura complessa dell'area tecnica, professionale ed amministrativa sono conferiti nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale, a dirigenti in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni cinque, maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, che abbiamo superato positivamente le apposite verifiche, fatta salva la clausola speciale prevista dall'art. 29, comma 4, CCNL 1998/2001.

In assenza di dirigenti in possesso della suddetta esperienza professionale, saranno valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti di altre aziende o enti, in possesso di esperienza quinquennale nella qualifica dirigenziale.

L'affidamento dell'incarico avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, previa valutazione comparativa dei curricula presentati dagli interessati in possesso dei requisiti predetti, individuati in un apposito avviso interno, pubblicato sul sito internet aziendale per un periodo di gg 10.

Nel caso di ricorso a dirigenti esterni, l'avviso è pubblicato sul sito internet aziendale e sul Bollettino Ufficiale della Regione, per un periodo di 20 giorni.

Ai fini della Valutazione dei curricula, il Direttore generale può avvalersi del Direttore amministrativo aziendale nonché di due esperti di propria fiducia, di comprovata competenza nelle materie oggetto dell'incarico da conferire.

Qualora se ne ravvisi la necessità, i candidati possono essere chiamati a sostenere un colloquio tecnico/professionale/attitudinale.

Nell'individuazione del Dirigente a cui conferire l'incarico, dovrà tenersi conto:

- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;

- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- dei titoli posseduti.

4.2 - Incarichi di Responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico, su proposta motivata del Direttore del Dipartimento, nel limite numerico stabilito nell'Atto Aziendale.

4.3 - Incarichi di Responsabile di struttura semplice (articolazione interna struttura complessa)

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice sono conferiti dal Direttore Generale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico, su proposta motivata del Direttore della struttura complessa a cui afferisce la struttura, nel limite numerico stabilito nell'Atto Aziendale.

4.4 - Incarichi professionali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi di verifica e controllo

Gli incarichi dirigenziali professionali sono conferiti ai dirigenti che abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico. Detti incarichi sono affidati dal Direttore Generale, su proposta scritta e motivata del Direttore della Struttura Complessa cui afferisce il dirigente, salvo che per quelli in staff alla Direzione Aziendale per le quali non è prevista alcuna proposta.

4.5 - Incarichi professionali di base

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base, di cui all'art. 27, comma, lettera d), del CCNL 08/06/2000, sono conferiti ai dirigenti neo assunti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore U.O.C. di assegnazione, nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge, essenzialmente, funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

ART. 5 CRITERI E PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE E PROFESSIONALI

Per l'affidamento degli incarichi e per la riconferma degli stessi o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia, di pari o maggior rilievo gestionale ed economico, sono adottati i seguenti criteri:

- a) valutazione effettuata dal Collegio tecnico;
- b) considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) valutazione delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina/profilo di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca;
- d) considerazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati in base alle verifiche svolte annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Ai fini del conferimento degli incarichi di responsabile di struttura semplice e a valenza dipartimentale, nonché degli incarichi professionali di alta specializzazione, l'Aziendale pubblica, sul sito internet, apposito avviso contenente l'elenco degli incarichi che intende conferire nell'ambito di ciascun Dipartimento/Struttura complessa.

Entro i successivi 15 giorni dalla pubblicazione, i dirigenti interessati in possesso dei prescritti requisiti, devono produrre apposita candidatura, indirizzata, per il tramite del competente ufficio Gestione Risorse Umane, rispettivamente, al Direttore di Dipartimento per le U.O.S.D e al Direttore della struttura complessa per le U.O.S. e, per gli incarichi di alta specializzazione e per le strutture a staff, al Direttore amministrativo o Sanitario Aziendale secondo competenza, allegando alla stessa curriculum formativo e professionale.

All'avviso possono partecipare i dirigenti inquadrati nell'area e nella disciplina prevista per l'incarico da ricoprire, in servizio presso la relativa struttura, come, di seguito precisato:

- per il conferimento di incarichi di UOSD, possono partecipare i dirigenti afferenti al Dipartimento del quale fa parte la UOSD a concorso;
- per il conferimento di incarichi di UOS, i dirigenti afferenti alla struttura complessa della quale la UOS è articolazione;
- per il conferimento degli incarichi di alta professionalità di cui all'art. 27, lettera c), del vigente CCNL i dirigenti afferenti alla struttura complessa nella quale sono previsti.



Previo verifica del possesso dei previsti requisiti, il competente ufficio Risorse Umane trasmette le domande di partecipazione ai Direttori di Dipartimento o di UOC competenti o al Direttore Sanitario/ Amministrativo aziendale, che, nei successivi 15 giorni, per ciascun incarico, formulano al Direttore Generale, la proposta, opportunamente motivata, del nominativo del dirigente cui affidare l'incarico, previa valutazione di ogni elemento/titolo in possesso dello stesso, atto a mostrare la miglior corrispondenza delle caratteristiche in possesso del medesimo con il profilo richiesto per l'incarico da attribuire.

Nel caso ne ravvisi l'opportunità, il Direttore del Dipartimento/ UOC, ovvero il Direttore Sanitario/ Amministrativo Aziendale, può integrare la valutazione dei titoli con un colloquio tecnico/ professionale/attitudinale. Nel caso in cui il preposto si avvalga di tale facoltà, il termine per la presentazione della proposta viene stabilito in 30 giorni.

ART. 6 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER CONFERIMENTO INCARICO

Ai sensi dell'art. 24, comma 6, dirigenza M/V, e comma 7 per la Dirigenza SPTA, dei CC.CC.NN.LL. 3.11.05, l'Azienda sottopone per la sottoscrizione a ciascun dirigente il contratto individuale, cui conseguono gli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale.

Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo comprovata impossibilità alla sottoscrizione. La mancata sottoscrizione da parte del dirigente alla scadenza del termine non dà luogo al conferimento dell'incarico e si deve intendere come rinuncia da parte del Dirigente.

Nel contratto vengono definiti, ai sensi dell'art.13 dei C.C.N.L 8.6.00, oltre che la tipologia dell'incarico, gli obiettivi generali da conseguire nel corso dell'incarico, la durata dell'incarico stesso, che è sempre a termine, le modalità di effettuazione delle verifiche e delle valutazioni, il valore economico. La modifica di uno degli aspetti del contratto individuale, fatta eccezione per il valore economico, che è attribuito in relazione alla apposita graduazione delle funzioni, comporta la sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo di quello in essere. Nel caso di attribuzione di funzioni aggiuntive ad invarianza di struttura/incarico professionale, si dà luogo a novazione dell'incarico, salvo verifica anticipata, ai sensi del successivo art. 9.

ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento hanno la seguente durata:

- incarichi di direttore di dipartimento da 2 a 3 anni, con facoltà di rinnovo;
- incarichi di struttura complessa da 5 a 7 anni, con facoltà di rinnovo;
- incarichi di struttura semplice e valenza dipartimentale, da 3 a 5 anni, con possibilità di rinnovo;
- incarichi di natura professionale di elevata specializzazione, da 3 a 5 anni, con possibilità di rinnovo;
- incarichi di natura professionale di base, 5 anni prorogabile prorogabili.

La durata degli incarichi è connessa alla loro natura.

La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata, per effetto della valutazione negativa.

ART. 8 CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI

Per tutti gli incarichi dirigenziali, è attivata la procedura di valutazione secondo le modalità e condizioni stabilite dagli artt. da 25 a 32 del CC.CC.NN.LL. 3/11/2005 nonché dell'Allegato 5 dei medesimi CC.CC.NN.LL., secondo i criteri e le modalità stabilite nell'apposito regolamento di cui all'art. 6, comma 1, punto B), CCNL 3/11/2005.

Ai fini della attribuzione, conferma o revoca dell'incarico, si fa riferimento alle valutazioni di tipo professionale di competenza del Collegio Tecnico, tenuto conto delle valutazioni annuali di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ex art. 31, CC.CC.NN.LL./2000, oggi O.I.V.

La procedura di valutazione deve essere iniziata, inderogabilmente, almeno tre mesi antecedenti la scadenza dell'incarico e deve essere conclusa entro 60 giorni. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico comporta la conferma dell'incarico già assegnato o l'attribuzione di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo economico.

Per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, l'esito positivo della valutazione da parte del Collegio tecnico dà luogo alla eventuale attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici e, per i dirigenti dei ruoli PTA, di direzione di struttura complessa.

L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico comporta:

- a) per il dirigente di struttura complessa, la mancata conferma dell'incarico e l'attribuzione di un incarico di struttura semplice oppure congelando, ex art. 27, lettera c), CCNL 8 giugno 2000, contestualmente, per l'area sanitaria, un posto vacante di dirigente. Il dirigente perde l'indennità di struttura complessa mentre la retribuzione di posizione, salvo le garanzie contrattuali, viene rideterminata in riduzione sulla base del valore economico graduato del nuovo incarico;
- b) per tutti i restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica di cui al comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c), dell'art. 27, del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico, con conseguenziale rideterminazione della retribuzione di posizione;
- c) per i dirigenti con meno di cinque anni di anzianità, il risultato negativo della verifica del Collegio tecnico, al termine del quinquennio, comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento dell'incarico di tipologia superiore, dell'elevazione della retribuzione di posizione minima contrattuale e della maggiorazione della retribuzione di posizione.

ART. 9 REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI

La durata dell'incarico può essere più breve, nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa, alle condizioni e con la procedura di cui all'art. 30 del CCNL 3.11.05, previo esperimento del contraddittorio, nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di fiducia, per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali a seguito della valutazione annuale, in base all'inosservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati ed all'operato non conforme agli obiettivi prestazionali affidati.

La revoca anticipata dell'incarico può avvenire mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico solo a partire dalla seconda valutazione individuale negativa consecutiva.

Fermo restando il disposto dell'art. 9, comma 32, del d.l. n. 78/2010, convertito con l. n. 122/2010, la revoca anticipata dell'incarico è prevista, altresì, nel caso in cui, a seguito della ristrutturazione aziendale, al dirigente venga affidato un incarico diverso tra quelli di nuova istituzione, in osservanza delle procedure previste dal presente regolamento per il conferimento del corrispondente incarico dirigenziale.

La partecipazione alla nuova procedura selettiva comporta il rinnovo della decorrenza dell'incarico; in tal caso, l'Azienda procede alla valutazione anticipata

degli incarichi ricoperti dagli interessati. Nel caso si pervenga al conferimento del nuovo incarico nelle more della verifica da parte del Collegio tecnico, lo stesso si perfeziona soltanto all'esito del superamento della verifica.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, d.l. 138/2011, convertito con l. 148/2011, per motivate esigenze organizzative, l'Azienda può disporre, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, *".... Il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto prevista dalla normativa e dal contratto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato od altri fondi analoghi."*

Relativamente alla materia di cui al presente articolo, si richiama, da ultimo, quanto disposto all'art. 7.3 dell'Atto Aziendale.

ART. 10 CUMULO DEGLI INCARICHI

A ciascun dirigente può essere attribuito un solo incarico dirigenziale. Solo per specifiche e motivate esigenze organizzative connesse ad eccezionali e temporanee carenze di organico, tenuto conto delle caratteristiche dell'incarico, al dirigente affidatario di incarico dirigenziale può essere attribuito ad interim, da parte del Direttore generale, un altro incarico della medesima tipologia, per un periodo definito.

Per individuare il Dirigente cui conferire l'incarico si procede mediante l'indizione di apposito avviso interno, da pubblicare sul sito internet aziendale, per una durata di 15 giorni. In caso di più domande, il Direttore generale conferisce l'incarico su proposta del Direttore sanitario o Amministrativo Aziendale secondo competenza, previa valutazione comparata da parte del medesimo dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, coadiuvato dal Direttore del Dipartimento o dell'Area di coordinamento ovvero della Struttura Complessa di afferenza dell'incarico da conferire. L'eventuale trattamento economico aggiuntivo è disciplinato dal Regolamento sulla graduazione delle funzioni.

ART. 11 GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI - RINVIO

La disciplina della materia è rimandata a successivo e specifico regolamento aziendale.

ART. 12 INCARICO DI SOSTITUTO EX ART. 18, CCNL 1998/2001. PREMESSA

I dirigenti che hanno titolo al conferimento dell'incarico di sostituzione del direttore di un dipartimento, sono i responsabili delle strutture complesse che afferiscono al dipartimento medesimo.

I dirigenti che hanno titolo al conferimento dell'incarico di sostituzione del direttore di una struttura complessa o del responsabile di una struttura semplice dipartimentale sono esclusivamente i dirigenti che appartengono alla struttura considerata e che sono titolari di un incarico di struttura semplice o di un incarico di carattere professionale, tra quelli indicati alla lettera c), comma 1, dell'articolo 27 del CCNL 1998-2001.

Questo principio, sancito dal comma 2, dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001, che tratta specificamente delle sostituzioni per assenza temporanea, si ritiene applicabile anche alle sostituzioni disciplinate dal comma 4, nel quale non si precisano i requisiti dei dirigenti ai quali può essere conferito l'incarico, né le procedure esperibili per il conferimento dell'incarico stesso. In una lettura sistematica della norma, che ne consideri i contenuti quali componenti di un unicum che nella norma si esprime, devono ritenersi applicabili alla fattispecie oggetto del comma 4 gli stessi requisiti fissati dal comma 2. In una lettura sistematica dell'articolo 18, infatti, non può non essere considerato il fatto che il comma 4 si pone in continuità logica con i commi precedenti, ai quali aggiunge solo la precisazione che, nel caso di *vacatio* per cessazione, l'incarico di sostituzione può essere conferito per sei mesi, prorogabili al massimo per altri sei per altri sei.

ART. 12.1 IDENTIFICAZIONE DEL DIRIGENTE DESIGNATO A SOSTITUIRE IL DIRETTORE DI STRUTTURA

Ogni direttore di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale designa, entro il 31 dicembre di ogni anno, il dirigente in servizio presso la struttura stessa al quale deve essere affidato, dalla direzione aziendale, l'incarico di sostituirlo in caso di assenza temporanea o di cessazione dal servizio per qualsiasi motivo.

Tale designazione è effettuata, nelle strutture complesse e nelle strutture semplici

dipartimentali, sulla base di una analisi comparativa dei titoli e dei curricula dei dirigenti che hanno i requisiti richiesti dal comma 2 dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001, secondo il quale hanno titolo al conferimento dell'incarico di sostituzione i dirigenti in servizio presso la stessa struttura titolari di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o di altro incarico dirigenziale tra quelli indicati alla lettera c) dell'articolo 27 del CCNL 1998-2001.

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

13 al fine di conferire ad essa quei requisiti di trasparenza e di pubblicità che costituiscono la ratio del comma 1-bis del richiamato articolo 19 del decreto legislativo 165/2001.

Prescinde da una valutazione comparativa, ed è affidata alla discrezionalità del direttore del dipartimento, la designazione annuale del suo sostituto, in coerenza con la connotazione di incarico fiduciario di cui al comma 2 dell'articolo 17-bis del decreto legislativo 502/1992 e s.m.i..

ART. 12.2 PROCEDURA DI DESIGNAZIONE DEL SOSTITUITO DEL DIRETTORE DI STRUTTURA

In coerenza con i principi generali di trasparenza e di imparzialità, nonché dei principi definiti dalla vigente normativa contrattuale in materia di valutazione dei dirigenti, la designazione annuale del dirigente al quale nell'anno successivo deve essere conferito l'incarico di sostituzione deve essere l'esito finale della procedura di seguito descritta:

- 1) entro il 30 novembre di ogni anno i dirigenti in servizio presso ogni struttura complessa e semplice dipartimentale aggiornano il proprio curriculum, sia ai fini di una coerente pubblicazione sul sito web istituzionale ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sia ai fini della valutazione di cui al presente comma;
- 2) entro il 31 dicembre di ogni anno il direttore della struttura stessa formula una graduatoria dei dirigenti che hanno i requisiti richiesti dal comma 2 dell'articolo 18 del CCNL 1998- 2001 applicando i criteri ed i parametri indicati nell'articolo 4 del presente regolamento.

Il dirigente che risulterà primo nella graduatoria così predisposta sarà designato di diritto quale dirigente al quale l'azienda dovrà conferire l'incarico di sostituzione, **sia in caso di assenza temporanea, sia in caso di cessazione dal servizio del direttore della struttura.**

Questa designazione deve essere ratificata con specifico provvedimento adottato dalla direzione generale entro il 31 gennaio di ogni anno per tutte le articolazioni aziendali nelle quali può trovare applicazione l'istituto della sostituzione.

L'interpretazione secondo la quale il comma 2 dell'articolo 18 disciplina gli incarichi di sostituzione per assenze temporanee per ferie, malattia o altri impedimenti mentre il comma 4 disciplina gli incarichi di sostituzione per cessazione dal servizio del direttore della struttura, purtroppo in parte consolidata, è da ritenere assolutamente irrazionale ed illogica. La lettura dell'articolo 18 nel suo sviluppo complessivo induce a ritenere che:

- il comma 2 definisce i requisiti dei dirigenti ai quali può essere conferito l'incarico di sostituzione, indipendentemente dal motivo per cui si rende necessaria la sostituzione stessa;
- il comma 4 specifica solo la durata dell'incarico di sostituzione quando questa si renda necessaria per la cessazione dal servizio del titolare, precisando che in questo caso la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR 483 e 484/1997 ovvero dell'articolo 17-bis del decreto legislativo 502/1992 e può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

ART. 12.3 CRITERI E PARAMETRI DI VALUTAZIONE COMPARATIVA DEI DIRIGENTI

La valutazione dei dirigenti che hanno i requisiti per il conferimento dell'incarico di sostituzione deve essere effettuata esclusivamente sulla base dei curricula e degli esiti delle valutazioni previste dalla normativa vigente, ovvero:

- valutazione delle capacità professionali e del grado di raggiungimento degli obiettivi che costituiscono oggetto dell'incarico dirigenziale conferito;
- valutazione delle capacità manageriali, per i soli dirigenti titolari di incarichi gestionali;
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget, per tutti i dirigenti, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Gli elementi oggetto di valutazione sono riconducibili alle aree seguenti:

- ✓ esperienza professionale complessiva (numero di anni di servizio per tipologia di incarico per un coefficiente ponderale correlato alla tipologia dell'incarico);
- ✓ punteggi riportati nelle procedure di valutazione correnti (i valori devono essere standardizzati in base alle procedure ed ai criteri di misurazione adottati; specifica attenzione dovrà essere data alle valutazioni riportate per quanto concerne le attitudini e le capacità manageriali);
- ✓ curriculum professionale; i criteri di valutazione devono essere analoghi a quelli

indicati dal comma 3 dell'articolo 8 del d.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, che
precisa, al riguardo
– testuale –

- “I contenuti del curriculum professionale che devono essere valutati concernono le attività professionali, di studio, direzionali ed organizzative, con riferimento:*
- a) alla tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime;*
 - b) alla posizione funzionale del candidato nelle strutture ed alle sue competenze con indicazione di eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione;*
 - c) alla tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate;*
 - d) ai soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere;*
 - e) alla attività didattica presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario, di laurea o di specializzazione ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario con indicazione delle ore annue di insegnamento;*
 - f) alla partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, nonché alle pregresse idoneità nazionali.”.*

I risultati della valutazione devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'azienda, insieme con i curricula dei dirigenti interessati.

L'esito della valutazione implica di per sé l'automatico conferimento dell'incarico di sostituzione, che deve essere affidato dall'Azienda con il provvedimento indicato al comma 3 da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. In tale provvedimento deve essere in particolare specificato che il dirigente designato subentrerà nell'esercizio delle funzioni di direzione, senza soluzione di continuità, sia in caso di assenza temporanea, per qualsiasi motivo, che in caso cessazione dal servizio del responsabile.

ART. 12.4 CESSAZIONE DAL SERVIZIO DEL DIRETTORE DI STRUTTURA – ADEMPIMENTI AZIENDALI

In caso di cessazione dal servizio del responsabile della struttura, per dimissioni volontarie, collocamento in quiescenza o per qualsiasi altro motivo, l'azienda si impegna ad avviare le procedure concorsuali con congruo anticipo rispetto alla data della cessazione, quando questa sia con certezza predefinita.

Allorquando non sia possibile esperire tali procedure prima della cessazione, l'incarico è conferito al dirigente designato per il tempo strettamente necessario



all'espletamento delle procedure concorsuali, e, in ogni caso, per un periodo massimo di sei mesi, prorogabili per altri sei.

Nel caso in cui impedimenti di natura amministrativa o legislativa rendano impossibile espletare le procedure concorsuali entro i termini previsti dal comma 4 dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001, deve essere in ogni caso replicata la procedura di selezione prevista al precedente comma 3, anche per tener conto di eventuali assunzioni che modifichino la platea degli aventi diritto al conferimento dell'incarico; in questo caso la valutazione dovrà essere affidata ad una commissione costituita dal direttore del dipartimento al quale afferisce la struttura e dal direttore sanitario/amministrativo aziendale.

ART. 12.5 AFFIDAMENTO DI STRUTTURA COMPLESSA AD ALTRO DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA

L'opzione prevista dal comma 8 dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001 potrà essere esercitata esclusivamente nel caso in cui la struttura complessa interessata dalla sostituzione non abbia dirigenti in possesso dei requisiti richiesti.

ART. 12.6 TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Per il trattamento giuridico ed economico degli incarichi di sostituzione si applica quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001 di seguito trascritto

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05, compresa l'indennità di sostituto della UOSD pari a €267,52 così come disciplinato dall'art. 11 comma 1 lettera B, CCNL 2002-2005. Alla corresponsione dell'indennità si provvede o con le risorse del fondo di posizione o quello di risultato per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati."

ART. 13 PROCEDURA PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI EX ART. 15-SEPTIES, D.LGS. 502/92 E SMI

Il conferimento degli incarichi ex art. 15-septies, d.lgs. n. 502/92 e s.m.i avviene nel rispetto dei seguenti criteri procedurali:

- preventiva verifica, nel caso in cui non sia stato possibile conferire l'incarico secondo le modalità descritte nei precedenti articoli, circa la presenza o meno, in azienda, di dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per l'incarico da ricoprire, della specifica professionalità, oltre che delle capacità e delle attitudini;
- informazione preventiva, in caso di esito negativo della verifica di cui sopra, alle OOSS sindacali rappresentative dell'area interessata circa: - la natura e la tipologia dell'incarico che si intende ricoprire, facendo ricorso all'art. 15-septies d.lgs n. 502/92 e s.m.i.; - la consistenza della dotazione organica di riferimento per il calcolo, distintamente, delle percentuali ricopribili, del numero e della tipologia degli incarichi già insistenti sulle distinte percentuali;
- indizione di selezione pubblica, con avviso pubblicato sul sito internet aziendale e sul B.U.R.C., per un periodo non inferiore a giorni 20. L'Avviso indica l'incarico da ricoprire, i requisiti specifici richiesti, le materie sulle quali verte il colloquio selettivo ed il trattamento economico riconosciuto;
- per la selezione, il Direttore Generale può avvalersi del Direttore Amministrativo aziendale, nonché di due esperti di propria fiducia e di comprovata competenza nelle materie oggetto dell'incarico da conferire.

Nell'individuazione del Dirigente cui conferire l'incarico, da sottoporre a colloquio tecnico / professionale / attitudinale, si deve tener conto di:

- attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate;
- titoli posseduti.

Per i ruoli PTA, gli incarichi apicali (struttura complessa) di cui al comma 1, dell'art. 15-septies, possono essere conferiti, esclusivamente, a soggetti in possesso di 5 anni di anzianità da dirigente apicale nella specifica professionalità oggetto dell'incarico.

Per il ruolo sanitario non è ammesso il conferimento di incarico di struttura complessa.

Ai sensi dell'art. 11, comma 3, del d.l. n 24/06/2014 n. 90, convertito in legge 11/08/2014, n. 114, per la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, il limite degli incarichi conferibili complessivamente ai sensi dei commi 1 e 2 del medesimo art. 15-septies, d.lgs n 502/1992, anche ai sensi dell'art. 19, comma 6, d.lgs n 165/2001 s.m.i., non può superare il 10% (arrotondato per difetto) della dotazione organica complessiva dei predetti ruoli. Le percentuali previste dal comma 1 e 2 del predetto art. 15-septies d.lgs n 502/1992, possono essere oggetto di cumulo, nel limite previsto del 10%, a favore dell'una o dell'altra fattispecie, nel caso in cui, calcolate singolarmente, non si raggiunga l'unità.

ART. 14 NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni di cui ai CCCCNL ed alla legislazione vigente, con particolare attenzione a quanto prescritto dal d.lgs. n 39/2013 e dall'art. 53, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 in tema di inconfiribilità ed incompatibilità.

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività dalla deliberazione del Direttore Generale di adozione dello stesso.

