

**Dirigenza Professionale, Tecnica ed
Amministrativa dell'Azienda Ospedaliera
"Complesso Ospedaliero San Giovanni
Addolorata"**

***Regolamento in materia di
Graduazione, conferimento e revoca degli
incarichi dirigenziali per il personale con profilo
di Dirigente Professionale, Tecnico e
Amministrativo***

ART. 1

Oggetto del Regolamento

1. L'Azienda Ospedaliera "Complesso Ospedaliero San Giovanni Addolorata" (di seguito denominata anche "I.A.O. San Giovanni o "l'Azienda"), in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti, delle disposizioni statali e regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, disciplina le posizioni dirigenziali di cui all'art. 70 del C.C.N.L. 2016/2018, Area Funzioni Locali - sez. III Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, triennio 2016-2018, sottoscritto il 17/12/2020 (di seguito indicato anche come "C.C.N.L."), nei limiti delle risorse disponibili nei relativi Fondi per la retribuzione degli incarichi.
2. Il presente Regolamento contiene, in particolare, disposizioni concernenti i criteri e le modalità di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali dei Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo dell'Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata. Tale regolamentazione opera nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali attinenti la qualifica di dirigente, il conferimento di incarico, la revoca dell'incarico e in generale di tutta la normativa in tema di pubblico impiego.
3. Il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente alle norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste imprescindibile valenza strategica nell'ambito dell'organizzazione aziendale, contribuendo alla valorizzazione della professionalità e dell'esperienza del personale interessato e al miglioramento dei servizi resi dall'amministrazione.
4. Il presente Regolamento è adottato nel rispetto del CCNL e dei contenuti del vigente Atto aziendale, con riferimento alle disposizioni del Capo IV, in particolare l'articolo 31, e all'articolo 38 nonché di quanto previsto dagli ivi richiamati Organigramma e Funzionigramma concernenti le strutture, le funzioni e gli incarichi afferenti la Dirigenza del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo.

ART. 2

Disposizioni generali in materia di incarico e tipologie di incarico

1. La carriera professionale dei Dirigenti P.T.A. si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale, sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale. Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale.

2. Ad ognuno degli incarichi, così come successivamente individuati, corrisponde una valorizzazione economica definita in sede di contrattazione secondo i criteri stabiliti dal vigente C.C.N.L.. Periodicamente, ove sussista la disponibilità di risorse del competente fondo, si potrà procedere alla rideterminazione dei valori economici degli incarichi.

3. E' obbligo dell'Azienda Ospedaliera assegnare a ciascun Dirigente uno specifico incarico tra quelli previsti dal C.C.N.L. nel rispetto delle norme contenute nel D. Lgs. 502/92 e s.m.i. e del D.Lgs.165/2001 e s.m.i., mediante la sottoscrizione di uno specifico contratto d'incarico. Al Dirigente neoassunto è attribuito l'incarico dopo il superamento del periodo di prova. Al Dirigente assunto con contratto a tempo determinato l'incarico è attribuito dopo sei mesi e dopo il superamento del periodo di prova ai sensi dell'art. 70, comma 2 del C.C.N.L..

4. La sottoscrizione dell'incarico è condizione indispensabile per l'attivazione della procedura della valutazione dirigenziale. E' obbligo dell'Azienda formalizzare la proposta dell'incarico ai singoli dirigenti con le modalità previste nel presente Regolamento Aziendale.

5. Le tipologie di incarico conferibili alla Dirigenza P.T.A. nel quadro degli attuali assetti aziendali, così come descritte all'art. 70 del C.C.N.L., sono le seguenti:

- incarico di direzione di struttura complessa (art. 70, comma 1, lett. a);
- incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale (art. 70, comma 1, lettera b);
- incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, diverifica e di controllo (art. 70, comma 1, lettera c).

Nel caso di sopraggiunte disposizioni regionali che ne prevedano l'attribuzione e previo adeguamento dell'Atto Aziendale, sono incarichi a valenza prevalentemente gestionale anche gli incarichi di Direttore di Dipartimento conferibili esclusivamente ai Direttori delle Strutture Complesse aggregate nel Dipartimento.

Ai fini del presente Regolamento si considerano strutture complesse e semplici le articolazioni interne dell'Azienda alle quali è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie, così come individuate dall'Atto Aziendale.

6. Gli incarichi gestionali di cui all'art. 70, comma 1, lett. a) e b) del C.C.N.L., si configurano come sovraordinati rispetto a quelli professionali della lett. c) del medesimo comma.

7. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili fra loro, fatto salvo il mantenimento dell'incarico di direttore di struttura complessa nel caso di eventuale conferimento della direzione di dipartimento nel caso e alle condizioni di cui al secondo periodo del comma 5.

8. Gli incarichi di cui al presente Regolamento sono conferiti per cinque anni ai sensi dell'art. 71 del CCNL 2016 – 2018 e in ogni caso il termine finale deve coincidere con il raggiungimento del limite di età previsto per il collocamento a riposo.

9. Per quanto attiene alla regolamentazione delle differenti fattispecie di assenze del dirigente si rinvia a quanto disposto dall'art. 73 del CCNL vigente.

ART. 3

Graduazione degli incarichi di natura *gestionale*

1. Gli incarichi dirigenziali di natura gestionale conferibili ai Dirigenti P.T.A. dell'Azienda San Giovanni Addolorata sono graduati nelle tipologie di seguito indicate all'interno di quelle previste dal citato art. 70 del C.C.N.L. e con connessa graduazione della retribuzione di posizione, nell'ambito delle risorse del fondo contrattuale a ciò deputato, attualmente riconducibile al fondo di cui all' art. 90 "*Fondo retribuzione di posizione*" del C.C.N.L..

2. La graduazione delle funzioni dirigenziali è effettuata assegnando un punteggio agli incarichi in base alla loro tipologia e per come di seguito rappresentato. Alla graduazione è correlata la retribuzione di posizione parte variabile, oltre alla parte fissa come definita dalle disposizioni contrattuali in tema, il cui valore annuo è determinato da una fascia economica corrispondente al punteggio complessivo attribuito all'incarico.

3. INCARICHI GESTIONALI - art. 70, comma 1, lett. a) e b) del CCNL

3.1. Nell'ambito degli incarichi gestionali è ricompreso l'incarico di Direttore di "**STRUTTURA COMPLESSA**".

Tale incarico di natura gestionale previsto dall'Atto aziendale è relativo a una struttura organizzativa ritenuta necessaria nell'assetto organizzativo generale e valutata di particolare complessità sulla base delle attività e delle funzioni attribuite nonché sulle base delle risorse economiche, finanziarie, strumentali previste, oltre che in considerazione del livello di competenza, conoscenza, professionalità richiesto per il conferimento dell'incarico.

La tipologia delle strutture complesse è individuata dalla Direzione generale, sulla base dei seguenti criteri e relativi *range* di *graduazione*:

- a. rilevanza ed estensione delle funzioni attribuite dal "Funzionigramma" (massimo 20 punti);
- b. rilevante e diretta responsabilità verso l'utenza, fornitori/clienti, organi esterni (massimo 10 punti);
- c. consistenza delle risorse umane, strumentali e finanziarie (massimo 10 punti);
- d. svolgimento di attività di indirizzo e/o di attività che necessitano di relazioni complesse con altre strutture (massimo 10 punti);
- e. valenza strategica delle suddette funzioni e delle risorse alla stessa ascritte rispetto alla gestione complessiva dell'Azienda, agli obiettivi e alle indicazioni della pianificazione regionale (massimo 20 punti);

f. estensione/complexità/rilevanza degli obblighi informativi aziendali e regionali in carico alla struttura (massimo 10 punti).

- Il totale del punteggio determina la tipologia aziendale dell'incarico nei termini di seguito indicati:
- da 66 punti a 80 punti struttura complessa di livello 1;
- da 56 punti a 65 punti struttura complessa di livello 2.

3.2 Nell'ambito degli incarichi di natura gestionale è ricompreso l'incarico Responsabile di "STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE"

La struttura semplice a valenza dipartimentale è una struttura organizzativa, prevista dall'Atto aziendale, afferente a più generali assetti organizzativi sovraordinati, che include necessariamente, in via prevalente, responsabilità della gestione di risorse umane e strumentali nonché, ove previsto, la gestione di risorse finanziarie.

La tipologia delle strutture semplici a valenza dipartimentale è individuata dalla Direzione Generale, sulla base dei seguenti criteri e relativi *range* di *graduazione*:

- a. consistenza ed estensione delle funzioni attribuite dal "Funzionigramma" (massimo 10 punti);
- b. diretta responsabilità verso l'utenza, fornitori/clienti, organi esterni (massimo 10 punti);
- c. consistenza delle risorse umane, strumentali e finanziarie (massimo 10 punti);
- d. svolgimento di attività di indirizzo e/o di attività che necessitano di relazioni complesse con altre strutture (massimo 5 punti);
- e. rilevanza delle suddette funzioni e delle risorse alla stessa ascritte rispetto alla gestione complessiva dell'Azienda, agli obiettivi e alle indicazioni della pianificazione regionale (massimo 10 punti);
- f. estensione/complexità/rilevanza degli obblighi informativi aziendali e regionali in carico alla struttura (massimo 5 punti).

Il totale del punteggio determina la tipologia aziendale dell'incarico nei termini di seguito indicati:

- da 36 punti a 50 punti struttura semplice dipartimentale di livello 1;
- da 25 punti a 35 punti struttura semplice dipartimentale di livello 2;

3.3 Nell'ambito degli incarichi di natura gestionale è ricompreso l'incarico di Responsabile di "STRUTTURA SEMPLICE" afferente ad unità di struttura complessa.

La Struttura semplice, prevista dall'Atto aziendale, è un'articolazione interna di struttura complessa, comunque partecipe delle attività di detta struttura complessa, rispondente a specifiche e unitarie esigenze di profilo organizzativo e funzionale.

La tipologia delle strutture semplici è individuata dalla Direzione generale, sulla base dei

seguenti criteri e relativi *range* di *graduazione*:

- a. particolari responsabilità derivanti da norme e regolamenti (massimo 10 punti);
- b. consistenza delle risorse umane, strumentali e finanziarie ascritte alla struttura (massimo 10 punti);
- c. svolgimento di specifiche attività di indirizzo e/o di attività che necessitano di dirette relazioni con altre strutture (massimo 5 punti);
- d. specifica valenza e importanza delle funzioni ascritte alla struttura rispetto agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di profilo regionale (massimo 5 punti);
- e. Il totale del punteggio determina la tipologia aziendale dell'incarico di Struttura Semplice nei termini di seguito indicati: da 20 a 30 punti.

ART. 4

Graduazione degli incarichi di natura *professionale*

1. Gli **INCARICHI PROFESSIONALI** di cui all'art. 70, comma 1, lett. c), del C.C.N.L., sono previamente individuati dalla Direzione aziendale generale, anche con riguardo alla relativa afferenza, nel quadro e nel rispetto del Funzionigramma. Detti incarichi sono definiti in base alle funzioni, al grado di responsabilità, nonché alle competenze tecnico-specialistiche agli stessi ascritte.
2. Gli incarichi professionali sono articolati in più livelli in base alle competenze specialistiche di base o avanzate richieste ovvero qualora ineriscano ad attività in settori che richiedano particolari abilità e preparazione e/o funzioni di interesse aziendale senza attribuzione diretta di risorse.
3. In particolare, nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono individuate le seguenti tipologie di incarico professionale, anche di alta specializzazione:

Tipologia contrattuale	Tipologia Aziendale	Denominazione
Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 70, comma 1, lettera c).	AS 1	Incarico di Alta Specializzazione di livello 1
	AS 2	Incarico di Alta Specializzazione di livello 2
	IP	Incarico professionale o avente natura di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

4. Gli incarichi professionali sono definiti graduati sulla base dei seguenti parametri e relativi *range di graduazione*:

- a. esigenze oggettive di aggiornamento costante, di natura specialistica e settoriale (massimo 4 punti);
- b. livello delle competenze tecnico-specialistiche ascritte a detto incarico (massimo 7 punti);
- c. grado di autonomia nell'esercizio dell'attività (massimo 7 punti);
- d. grado di complessità nelle relazioni con interlocutori interni ed esterni all'Azienda (massimo 6 punti).

5. Il totale del punteggio determina la tipologia aziendale dell'incarico professionale nei termini di seguito indicati:

da 16 a 24 punti Alta Specializzazione di livello 1 (AS 1)

da 9 a 15 punti Alta Specializzazione di livello 2 (AS 2)

da 4 a 8 punti Incarico professionale o avente natura di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

ART. 5

Disposizioni generali per il conferimento degli incarichi di natura gestionale e di natura professionale

1. Nel conferimento degli incarichi dovrà essere effettuata una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dei candidati, che tenga conto dei seguenti fattori:
 - a. valutazioni del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 76, del C.C.N.L, nei casi previsti;
 - b. profilo di appartenenza;
 - c. attitudini personali e capacità professionali, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, svolti anche in altri Aziende ed Enti;
 - d. esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - e. valutazione annuale della performance individuale;
 - f. criterio della rotazione ove applicabile.
2. Per il conferimento degli incarichi di struttura complessa o semplice/semplice dipartimentale, oltre ai criteri sopra indicati, si dovrà tenere conto delle capacità gestionali, con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture, nonché dei risultati ottenuti in base alle risorse assegnate, valutati secondo le

procedure e modalità previste dalla Legge e dal CCNL.

3. Agli effetti dell'attivazione della procedura di conferimento dell'incarico, l'individuazione del ruolo/profilo di appartenenza del Direttore/Responsabile di Struttura o del destinatario dell'incarico professionale oggetto della suddetta procedura di conferimento è previamente definita dalla Direzione in sede di avviso sulla base della tipologia e caratteristiche delle competenze ascritte alla Struttura stessa o al medesimo incarico professionale.

4. Tutti gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato. I contenuti dell'incarico devono essere adeguatamente esplicitati e costituire integrazione contrattuale del contratto individuale di lavoro.

5. In caso di variazione dell'assetto organizzativo, gli incarichi possono essere modificati dall'Azienda anche prima della scadenza, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti di lavoro.

6. Tenuto conto del disposto dell'art. 70 comma 2 del C.C.N.L., qualora, in esito alle procedure di conferimento previste e regolate dai successivi articoli 6 e 7, non risulti, comunque, attribuito a uno o più Dirigenti dell'Azienda alcun incarico, la Direzione strategica aziendale procederà d'ufficio - sentito previamente il Dirigente interessato e nel rispetto della esperienza professionale acquisita - alla congrua attribuzione allo stesso del necessario incarico nell'ambito delle tipologie di cui ai suddetti articoli 6 e 7, anche in considerazione, in prospettiva, degli effetti contrattuali previsti dal combinato disposto di cui all'ultimo periodo del comma 14 e del comma 15 dell'articolo 71 del C.C.N.L..

ART. 6

Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi *gestionali*

1. Gli incarichi di **DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (S.C.)** di cui all'art. 70, comma 1, lett. a), del C.C.N.L. previsti dal comma 3.1. dell'articolo 3 del presente Regolamento, sono conferiti nel limite del numero previsto nell'Atto Aziendale.

1.1 Requisiti necessari per il conferimento dell'incarico

L'incarico di Struttura Complessa è affidato ai dirigenti in servizio, che abbiano un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni 5, maturata 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, prestati con o senza soluzione di continuità.

Qualora presso l'Azienda non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere

conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore.

1.2. Procedura per il conferimento dell'incarico

Con specifico avviso di selezione interna, pubblicato sul sito aziendale, viene data comunicazione dell'intenzione dell'Azienda di procedere alla copertura della Struttura Complessa. Nell'avviso verrà data indicazione delle figure dirigenziali che possono presentare la candidatura e delle modalità di presentazione della stessa. Le candidature, corredate dal curriculum, devono essere presentate entro il termine perentorio di 15 giorni di calendario dalla pubblicazione dello stesso avviso.

L'avviso deve specificare:

- a. il tipo di incarico, i relativi contenuti, anche in relazione al Funzionigramma di cui all'Atto aziendale, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b. i requisiti richiesti;
- c. la durata dell'incarico;
- d. il valore economico attribuito all'incarico;
- e. il termine perentorio entro cui la domanda di partecipazione deve essere presentata e i documenti e i titoli che devono essere allegati alla domanda.

La valutazione dei *curricula* è effettuata, per la successiva determinazione conclusiva del Direttore generale:

- dal Direttore Amministrativo per le strutture afferenti alla Direzione Amministrativa;
- dal Direttore Sanitario per le strutture afferenti alla Direzione Sanitaria;
- dal Direttore Sanitario congiuntamente con il Direttore Amministrativo per le strutture direttamente afferenti alla Direzione Generale.

Ai suddetti effetti, il Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo provvede alla valutazione comparata dei *curricula* e valuta l'esperienza professionale dirigenziale maturata dal candidato, le attitudini personali e le capacità gestionali in relazione alla funzione di direzione da conferire nel rispetto dei criteri indicati all'articolo 5.1 e 5.2. del presente Regolamento.

Il Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo, individuato il soggetto ai sensi del periodo che precede, trasmette relazione motivata al Direttore Generale per la successiva determinazione conclusiva in ordine al conferimento dell'incarico.

L'atto deliberativo di conferimento dell'incarico, unitamente al curriculum del Dirigente, verrà pubblicato sul sito web dell'Azienda.

2. Gli incarichi di RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE (UOSD), di cui all'art. 70, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. previsti dal comma 3.2. dell'articolo 3 del presente Regolamento sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero previsto nell'atto aziendale, in base alle seguenti modalità procedurali.

2.1. Requisiti necessari per il conferimento dell'incarico

L'incarico di UOSD può essere affidato ai dirigenti in servizio, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova.

2.2. Procedura per il conferimento dell'incarico

Con specifico avviso di selezione interna, pubblicato sul sito aziendale, viene data comunicazione dell'intenzione dell'Azienda di procedere alla copertura della UOSD. Nell'avviso verrà data indicazione delle figure dirigenziali che possono presentare la candidatura e delle modalità di presentazione della stessa. Le candidature, corredate dal curriculum, devono essere presentate entro il termine perentorio di 15 giorni di calendario dalla pubblicazione dello stesso avviso.

L'avviso deve specificare:

- a. il tipo di incarico, i relativi contenuti, anche in relazione al Funzionigramma di cui all'Atto aziendale, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b. i requisiti richiesti;
- c. la durata dell'incarico;
- d. il valore economico attribuito all'incarico;
- d. il termine perentorio entro cui la domanda di partecipazione deve essere presentata e i documenti e i titoli che devono essere allegati alla domanda.

La valutazione dei *curricula* è effettuata, per la successiva determinazione conclusiva del Direttore generale:

- dal Direttore Amministrativo per le UOSD afferenti alla Direzione Amministrativa;
- dal Direttore Sanitario per le UOSD afferenti alla Direzione Sanitaria;
- dal Direttore Sanitario congiuntamente con il Direttore Amministrativo per le UOSD direttamente afferenti la Direzione Generale.

Ai suddetti effetti, il Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo provvede alla valutazione comparata dei *curricula* e valuta l'esperienza professionale dirigenziale maturata dal candidato, le attitudini personali e le capacità gestionali in relazione alla funzione di responsabilità da conferire nel rispetto dei criteri indicati all'articolo 5.1 e 5.2. del presente Regolamento.

Il Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo, individuato il soggetto ai sensi del periodo che precede, trasmette relazione motivata al Direttore Generale per la successiva determinazione conclusiva in ordine al conferimento dell'incarico.

L'atto deliberativo di conferimento dell'incarico, unitamente al curriculum del Dirigente, verrà pubblicato sul sito web dell'Azienda.

3. Gli incarichi di **RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE (UOS)**, di cui all'art. 70, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. previsti dall'articolo articolo 3.3, sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero previsto nell'atto aziendale, in base alle seguenti modalità procedurali.

3.1. Requisiti necessari per il conferimento dell'incarico

L'incarico di UOS può essere affidato ai dirigenti in servizio, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova

3.2 Procedura per il conferimento dell'incarico

Con specifico avviso di selezione interna, pubblicato sul sito aziendale, viene data comunicazione dell'intenzione dell'Azienda di procedere alla copertura della UOS. Nell'avviso verrà data indicazione delle figure dirigenziali che possono presentare la candidatura e delle modalità di presentazione della stessa. Le candidature, corredate dal curriculum, devono essere presentate entro il termine perentorio di 15 giorni di calendario dalla pubblicazione dello stesso avviso.

L'avviso deve specificare:

- a. il tipo di incarico, i relativi contenuti, anche in relazione al Funzionigramma di cui all'Atto aziendale, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b. i requisiti richiesti;
- c. la durata dell'incarico;
- b. il valore economico attribuito all'incarico;
- c. il termine perentorio entro cui la domanda di partecipazione deve essere presentata e i documenti e i titoli che devono essere allegati alla domanda.

La valutazione dei *curricula* è effettuata, per la successiva determinazione conclusiva del Direttore generale, dal Direttore della UOC cui afferisce la UOS.

Ai suddetti effetti, il Direttore della UOC provvede alla valutazione comparata dei *curricula* e valuta l'esperienza professionale dirigenziale maturata dal candidato, le attitudini personali e le capacità gestionali in relazione alla funzione di responsabilità da conferire nel rispetto dei criteri indicati all'articolo 5.1 e 5.2. del presente Regolamento.

Il Direttore della UOC, individuato il soggetto ai sensi del periodo che precede, trasmette relazione motivata al Direttore Generale per la successiva determinazione conclusiva in ordine al conferimento dell'incarico.

L'atto deliberativo di conferimento dell'incarico, unitamente al curriculum del Dirigente, verrà pubblicato sul sito web dell'Azienda.

4. Durata degli incarichi

Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 76, del C.C.N.L., senza attivazione della procedura di selezione interna di cui ai precedenti commi.

ART. 7

Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi *professionali*

1. Gli Incarichi Professionali di Alta Specializzazione e gli Incarichi professionali o gli Incarichi aventi natura di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo di cui all'art. 70, comma 1, lettera c), del C.C.N.L., così come previsti e definiti in base all'articolo 4 del presente Regolamento, sono conferibili ai dirigenti in servizio, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, ove dovuto, in possesso dei requisiti previsti per il ruolo e/o ruoli di riferimento, secondo le procedure di cui al presente articolo.

2. INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITA'

Con specifico avviso di selezione interna, pubblicato sul sito aziendale, viene data comunicazione dell'intenzione dell'Azienda di procedere al conferimento dell'incarico di Alta Specializzazione. Nell'avviso verrà data indicazione della tipologia aziendale dell'incarico, come individuata ai sensi del precedente articolo 4 del Regolamento, delle figure dirigenziali che possono presentare la candidatura e delle modalità di presentazione della stessa. Le candidature, corredate dal curriculum, devono essere presentate entro il termine perentorio di 15 giorni di calendario dalla pubblicazione dello stesso avviso.

L'avviso deve specificare:

- a. il tipo di incarico, i relativi contenuti e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b. i requisiti richiesti;
- c. la durata dell'incarico;
- d. Il valore economico attribuito all'incarico;
- e. Il termine perentorio entro cui la domanda di partecipazione deve essere presentata e i documenti e i titoli che devono essere allegati alla domanda.

La valutazione dei *curricula* è effettuata, per la successiva determinazione conclusiva del Direttore generale, dal Direttore/Responsabile della Struttura, nel caso di incarico alla stessa direttamente afferente, ovvero dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Sanitario o, congiuntamente, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario nei casi di diretta afferenza dell'incarico, rispettivamente, alla Direzione Amministrativa, alla Direzione Sanitaria e alla Direzione generale.

Ai suddetti effetti, il/i soggetto/i di cui al periodo che precede provvede/ono alla valutazione comparata dei *curricula*, valutando l'esperienza professionale maturata dal candidato e le attitudini personali in relazione alla funzione da conferire nel rispetto dei criteri indicati all'articolo 5.1 del presente Regolamento.

Il/i soggetto/i di cui sopra, una volta individuato il soggetto ai sensi del periodo che precede, trasmette/ono relazione motivata al Direttore Generale per la successiva determinazione

conclusiva in ordine al conferimento dell'incarico.

L'atto deliberativo di conferimento dell'incarico, unitamente al curriculum del Dirigente, verrà pubblicato sul sito web dell'Azienda.

3. Gli Incarichi Professionali o gli Incarichi aventi natura di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore/Responsabile della Struttura, nel caso di incarico alla stessa direttamente afferente, ovvero dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Sanitario o, congiuntamente, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario nei casi di diretta afferenza dell'incarico, rispettivamente, alla Direzione Amministrativa, alla Direzione Sanitaria e alla Direzione generale,

4. Durata dell'incarico

Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 76, del C.C.N.L., senza attivazione della procedura di selezione interna.

ART. 8

Contratto individuale di incarico

1. A ciascun Dirigente è sottoposto, per la sottoscrizione, il contratto individuale per il conferimento dell'incarico dirigenziale.

2. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo diverso termine stabilito dalle parti. La modifica di uno degli aspetti del contratto d'incarico in corso di validità è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente alla retribuzione di posizione complessiva dell'incarico, così come previsto dal combinato disposto di cui all'ultimo periodo del comma 14 e del comma 15 dell'articolo 71 del C.C.N.L., già richiamato dal comma 6 dell'articolo 5 del presente Regolamento

ART. 9

Inconferibilità e Incompatibilità

1. Agli incarichi dirigenziali si applicano le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità previste dalla normativa nel tempo vigente.

2. In particolare non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in

partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ai sensi dell'art. 53, comma 1 bis D.Lgs 165/2001.

Art. 10

Disposizioni in materia di "revoca anticipata" e di "mancato rinnovo" dell'incarico

1. Gli incarichi sono revocati in anticipo ai sensi e per gli effetti dell'art. 71, comma 6, del vigente CCNL. In tali fattispecie si applicano le disposizioni normative e contrattuali ivi richiamate.
2. Al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità e in relazione a motivate esigenze organizzative, l'Azienda può disporre il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto. In tal caso trova applicazione quanto previsto dall'articolo 71, comma 8, nonché dell'art. 31 del CCNL.
3. Qualora il processo di verifica effettuato alla scadenza dell'incarico, ai sensi dell'articolo 76 del CCNL abbia esito negativo non si procede al relativo rinnovo e si applica quanto disposto dall'articolo 81 del menzionato CCNL in merito all'affidamento di incarico di minor valore economico, alla decurtazione della retribuzione di posizione e alla fase successiva di rivalutazione del dirigente così come in merito alla facoltà di recesso attribuita all'Azienda.

Art. 11

Norma finale e di rinvio

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione. Da tale data cessa di avere efficacia il precedente Regolamento aziendale in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali, della Dirigenza P.T.A..
2. Per quanto non specificamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni normative di legge e di contratto vigenti, con riguardo, allo stato, al C.C.N.L. del 17.12.2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, triennio 2016 - 2018, "Sezione Dirigenti Professionali - Tecnici - Amministrativi", con particolare riferimento al Titolo III, Capo II rubricato "Sistema degli incarichi dirigenziali".