AZIENDA
OSPEDALIERA
SAN PIO
BENEVENTO

AZIENDA
OSPEDALIERA
SAN PIO
BENEVENTO

REGOLAMENTO PER CONFERIMENTO, CONFERMA E REVOCA DI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA FUNZIONI LOCALI (PTA).

ART.1 FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

ART.2 TIPOLOGIE DI INCARICHI

ART. 3 PRINCIPI GENERALI PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI

ART. 4 INCARICHI DI: DIREZIONE DI DIPARTIMENTO - UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA (UOC)

ART. 5 INCARICHI DI DIREZIONE DI : UNITÀ OPERATIVA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE - UNITÀ OPERATIVA SEMPLICE (UOS)

ART. 6 INCARICHI PROFESSIONALI, ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO

ART. 7 CONFERIMENTO INCARICHI E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO

ART.8 INCARICHI DI SOSTITUZIONE

ART. 9 CONFERMA E REVOCA DELL'INCARICO

ART. 10 DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 11 PUBBLICITA' E ROTAZIONE DEGLI INCARICHI, INCOMPATIBILITA' E INCONFERIBILITA'

ART. 12 NORME FINALI

ART. 13 ENTRATA IN VIGORE

ALLEGATO A

ALLEGATO A1

Art. 1

Finalità e campo di applicazione

(Art. 69 CCNL 2016/2018)

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi di Direzione di struttura complessa, di struttura semplice a valenza dipartimentale, o di struttura semplice e di natura professionale sulla base di quanto previsto dagli att. 69 e segg. del CCNL 17/12/2020 dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa (di seguito PTA), nel rispetto del D.Lgs 502/1992 ss.mm.ii, della normativa regionale e dell'Atto Aziendale, interpretati e coordinati secondo la gerarchia delle fonti ed i principi generali di interpretazione della legge e dei contratti. Il Regolamento si applica ai dirigenti dell'Area PTA dipendenti dell'AORN San Pio- Benevento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali garantendo, in particolare oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione nel merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:
   - volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
   - funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale ed al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei Dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
3. La carriera professionale 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 previsti in apposito regolamento.
4. L' Azienda in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce, con gli atti previsti dagli stessi, le tipologie di incarichi dirigenziali di cui all'articolo 70 CCNL. L'assegnazione degli incarichi avviene nel rispetto delle risorse economiche disponibili nel "Fondo retribuzione di posizione"e del vigente Atto Aziendale.
5. L'attribuzione del trattamento economico di posizione correlato agli incarichi dirigenziali è differenziato *sulla base della graduazione delle funzioni stabilita con apposito regolamento.*

Art. 2

Tipologie di incarichi

1. Al personale della Dirigenza PTA sono conferibili, ai sensi dell'art. 70 CCNL, le seguenti tipologie di incarichi:
   a) Direzione di Dipartimento (Dip.) / Direzione di Struttura Complessa (UOC);
   b) Direzione di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD) / Direzione di Struttura

Semplice (UOS) articolazione interna di struttura complessa;

c) Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo di verifica e di controllo.

2. Per la definizione dei suddetti incarichi si rimanda all'art. 70 CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018. Si precisa che gli incarichi gestionali (lettere a e b) si configurano come sovraordinati rispetto a quelli professionali (lettera c);

3. Fermo restando quanto stabilito all'art 70 comma 1 lett. a) tutti i dirigenti, anche neoassunti, superato il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente. Gli incarichi sono conferiti anche a dirigenti assunti con contratto a tempo determinato, che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi;

4. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento, qualora fosse istituito, ai sensi dell'art. 17 bis, co.2, D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.

Art. 3
Principi generali per l'affidamento degli incarichi

Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego, di cui al D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente alle norme che ne regolano il conferimento (DPR 483/1997 recante la disciplina concorsuale del personale dirigenziale SSN e DPR 487/1994 sulle modalità di svolgimento dei concorsi pubblici) la verifica e la valutazione (Dlgs 150/2009 e ss.mm.ii., D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2020; Dlgs 299/99) riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa, nel conferimento degli incarichi, sui principi di trasparenza, pubblicità, autonomia, responsabilità, misurazione, valutazione e di valorizzazione del merito è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Al fine di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa ed oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti candidati all'incarico, per gli incarichi diversi da quelli di Direttore di Dipartimento, se previsto nell'Atto Aziendale, l'Azienda predispone, a seconda della tipologia di incarico da affidare - di cui all'art. 70 comma 1 lett. a), b), un avviso interno **per titoli e colloquio** tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato nell'ambito del Dipartimento/UOC/UOSD/UO interessata, ed un avviso interno per soli titoli nel caso in cui gli incarichi da conferire rientrino nelle tipologie di cui all'art. 70 c. 1 lett. c).

Per il conferimento dell'incarico si procede all'emissione di apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda nella sezione Avvisi e Concorsi per almeno quindici (15) giorni.

L'avviso deve specificare:

a) l'incarico (tipologia/area/ settore) da affidare e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;

b) i requisiti richiesti;

c) durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;

d) termine di presentazione istanza di partecipazione;

e) invito a produrre ogni titolo idoneo a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico, l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre Aziende) o le esperienze di studio e ricerca effettuate in relazione all'incarico da affidare;

f) invito ad allegare *curriculum* professionale;

g) criteri di valutazione di cui alla allegata tabella.

L'indizione degli Avvisi interni, nonché l'ammissione alla selezione è effettuata dalla UOC Risorse Umane che verifica il possesso dei requisiti richiesti e trasmette le domande:

- Per l'incarico di Direttore di UOC, alla Commissione presieduta dal Direttore Amministrativo e da due Direttori di Struttura complessa del medesimo ruolo di quello da conferire (questi ultimi possono essere sia interni che esterni all'Azienda);
- Per l'incarico UOSD, al Direttore del Dipartimento o in mancanza al Direttore Amministrativo, ai sensi del disposto di cui all'art. 71 c.11 lett.b;
- Per l'incarico di UOS, al Direttore di struttura complessa di afferenza, ai sensi del disposto di cui all'art. 71 c.11 lett.a;
- Per gli incarichi professionali, al Direttore di struttura di afferenza, ai sensi del disposto di cui all'art. 71 c.11 lett.c;

I summenzionati Direttori/Responsabili interessati, saranno supportati da personale amministrativo dell'UOC Risorse Umane che svolgerà le attività di verbalizzazione, ai fini delle proposte per il conferimento dell'incarico.

La valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati e dell'esito del colloquio, ove previsto, verrà effettuata sulla base dell'Allegato "Criteri di valutazione per l'affidamento di incarichi dirigenziali e per l'affidamento delle sostituzioni ex art. 73 CCNL del 17.12.2020", si terrà conto, inoltre:

- delle valutazioni del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL 17.12.2020, ove esistenti;
- 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 17.12.2020;
- del ruolo di appartenenza;
- attitudini personali e capacità professionali sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- dell'esperienza professionale maturata per gli incarichi di cui all'art. 70, comma 1 lett. c) del CCNL 17.12.2020;
- valutazione della performance individuale;
- criterio di rotazione ove applicabile

Nel caso di presentazione di una sola istanza la comparazione dei curricula ed il colloquio non si svolgeranno.

Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico da parte degli Organismi preposti di cui all'art.76 CCNL Funzioni Locali, senza attivare le procedure di selezione.

In caso di modificazione dell'assetto organizzativo aziendale che comporti la soppressione di posizioni dirigenziali, si procederà ad affidare ai dirigenti interessati un altro incarico secondo le procedure ed i criteri previsti dalla normativa vigente, dai CCNL e dalla presente regolamentazione.

ART. 4
Incarichi di :
Direzione di dipartimento
Direttore di Unità Operativa Complessa (UOC)

1. Qualora l'Atto Aziendale preveda un'organizzazione articolata per Dipartimenti, gli incarichi di Direttore di Dipartimento sono conferibili in conformità ai principi e alle disposizioni di cui al Dlgs 502/1992, ed alle previsioni del CCNL del 19.12.2019 esclusivamente ai Direttori delle Strutture Complesse aggregate nel Dipartimento. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, nell'ambito di una rosa composta da tre dei Direttori delle Strutture complesse aggregate al Dipartimento proposti dal Direttore Amministrativo in esito ad una procedura comparativa dei curricula, in relazione all'attività formativa e professionale svolta e della capacità gestionale ed organizzativa espressa con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con altre strutture e servizi. I Direttori di Dipartimento rimangono titolari della Struttura Complessa cui sono preposti.

2. Per Unità Operativa Complessa (UOC) si intende la struttura dotata di autonome risorse umane, tecniche e finanziarie. Gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale, a seguito di avviso interno pubblicato all'albo pretorio sul sito web aziendale per almeno 15 giorni rivolto **ai Dirigenti PTA che abbiano maturato un'esperienza professionale dirigenziale di almeno cinque anni . Qualora l'Avviso avesse esito negativo l'Azienda procederà con l'indizione di un nuovo avviso rivolto al personale dirigenziale con esperienza professionale dirigenziale di durata inferiore ai cinque anni.** Gli incarichi vengono conferiti a seguito di valutazione comparativa dei curricula presentati dai dirigenti e delle relazioni relative alle attività formative e professionali svolte così come indicato all'art. 3 del presente regolamento, unitamente all'esito del colloquio **che sarà esclusivamente motivazionale per i Dirigenti PTA con esperienza dirigenziale superiore ai cinque anni, mentre sarà attribuito un punteggio per il personale dirigenziale con esperienza professionale dirigenziale di durata inferiore ai cinque anni** (vedi allegato A1) . Alla valutazione procede una Commissione presieduta dal Direttore Amministrativo e da due Direttori di Struttura complessa del medesimo ruolo da conferire (questi ultimi possono essere sia interni che esterni all'Azienda) e coadiuvata da personale amministrativo afferente alla UOC R.U. con funzioni di segretario verbalizzante.

3. Per il conferimento di tali incarichi l'esperienza **dirigenziale** professionale richiesta non può essere inferiore a cinque anni maturati 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.

4. I criteri per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa sono integrati da elementi di valutazione che tengono 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 nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale e analizzare situazione e criticità nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

5. Nel caso in cui, l'avviso interno avesse esito negativo, l'Azienda si riserva la facoltà di procedere alla indizione di un avviso pubblico per conferire l'incarico di cui al precedente punto.

6. Gli incarichi hanno durata di cinque anni. 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, D.Lgs. 502/1992 e ss.mm.ii., per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 80 del CCNL (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore, altresì, se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

7. Qualora l'Azienda o l'Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di Direzione di Struttura Complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, lo stesso verrà conferito secondo i criteri previsti dalla presente regolamentazione, fermo restando l'applicazione delle disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.

8. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76, comma 2 del CCNL senza attivare le normali procedure di conferimento incarico.

9. In caso di assenza per ferie, malattia o altro impedimento del Direttore di Struttura Complessa, la sostituzione è disciplinata dall'articolo 73 del CCNL 2016-2018 a cui si rimanda; il sostituto deve essere indicato con cadenza annuale entro il 31 gennaio, o comunque all'atto del conferimento dell'incarico.

Art. 5
Incarichi di Direzione di :
Unità operativa Semplice a valenza Dipartimentale
Unità operativa Semplice (UOS)

1. Per "Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale" si intende un'articolazione interna al Dipartimento, individuata come tale dall'Atto Aziendale e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, tale incarico può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

   Per "Unità Operativa Semplice" si intende un'articolazione interna alla UOC individuata come tale dall'Atto Aziendale che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.

2 Gli incarichi di responsabili di UOSD (Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale) sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore del Dipartimento di riferimento o, in mancanza, su proposta del Direttore Amministrativo, sentiti i Direttori di Struttura Complessa afferenti al Dipartimento previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 gg , **a cui possono partecipare i dirigenti che abbiano superato il periodo di prova .**

   Per la proposta il Direttore del Dipartimento o, in mancanza, il Direttore Amministrativo tiene conto dei criteri indicati all'art. 3 del presente regolamento.

   Il Direttore del Dipartimento o, in mancanza, il Direttore Amministrativo sentiti i Direttori di struttura complessa, in presenza di più candidati, effettua le valutazioni comparative dei curricula dei candidati, e verificato l'esito del colloquio **che sarà esclusivamente motivazionale per i Dirigenti PTA con esperienza dirigenziale superiore ai cinque anni, mentre sarà attribuito un punteggio per il personale dirigenziale con esperienza professionale dirigenziale di durata inferiore ai cinque anni** (vedi allegato A1) , presenta proposta motivata al Direttore Generale che conferisce l'incarico con atto deliberativo.

3 Gli incarichi di Responsabili di UOS sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di

proposta del Direttore di UOC alla quale la UOS afferisce quale articolazione interna, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 gg **a cui possono partecipare i dirigenti che abbiano superato il periodo di prova .**

Per la proposta il Direttore di UOC, tenendo conto dei criteri indicati all'art. 3 del presente regolamento, in presenza di più candidati effettua le valutazioni comparative dei curricula e verificato l'esito del colloquio, presenta proposta motivata al Direttore Generale che conferisce l'incarico con atto deliberativo.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

4. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3 D.Lgs. 502/1992 e ss.mm.ii., per effetto della valutazione negativa, ai sensi dell'art. 80 del CCNL (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione) o per il venir meno dei requisiti.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è disciplinato dall'art. 81 comma 3 del CCNL.

5. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76, comma 2 del CCNL senza attivare procedure di selezione.

6. Qualora l'Azienda o l'Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, lo stesso verrà conferito secondo i criteri previsti dalla presente regolamentazione, fermo restando l'applicazione delle disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.

Art. 6
Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

1. L'incarico professionale anche di alta specializzazione di consulenza, di studio, ispettivo, di ricerca, di verifica e di controllo è attribuito a tutti i Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova e che non ricoprano altro incarico; è un'articolazione funzionale che prevede, in modo prevalente, responsabilità tecnico-specialistiche.

2. Gli incarichi professionali, sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza, sentito, ove presente il Direttore di Dipartimento o in mancanza il Direttore Amministrativo, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 giorni. Si specifica che, qualora nell'ambito della U.O. di appartenenza vi sia un solo dirigente che abbia superato il periodo di prova, il Direttore/Responsabile individuerà direttamente l'incarico professionale e i connessi obiettivi che intende attribuite al dirigente, sentito il direttore amministrativo, e ne darà comunicazione al Direttore Generale e alla UOC RU per i consequenziali atti di competenza. Di seguito il Direttore Generale procederà a conferire l'incarico con atto deliberativo. Diversamente, nel caso vi siano più dirigenti afferenti alla medesima U.O. si procederà con l'avviso interno, previa individuazione da parte del Direttore/Responsabile, sentito il Direttore di Dipartimento o in mancanza il Direttore Amministrativo, degli incarichi di natura professionale da conferire.

La selezione deve essere effettuata tra i Dirigenti che appartengono alla medesima UO.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

4. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3 D.Lgs. n.502/1992 e ss.mm.ii., per effetto della valutazione negativa, ai sensi dell'art. 80 del CCNL (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione) o per il venir meno dei requisiti.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è disciplinato dall'art. 81 comma 3 del CCNL.

5. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76, comma 2 del CCNL.

6. Qualora l'Azienda o l'Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, lo stesso verrà conferito secondo i criteri previsti dalla presente regolamentazione.

Art. 7
Conferimento incarichi e sottoscrizione del contratto

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale di incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce 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 spettante. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di 30 giorni dal conferimento, salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del Dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale di incarico è preventivamente comunicata al Dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

Art.8
Incarichi di Sostituzioni

Gli incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 comma 1 (assenza per ferie, malattia o altro impedimento) del CCNL del 17.12.2020, sono affidati dall'Azienda ad altro Dirigente della struttura proposto dal Direttore di Struttura Complessa /Responsabile di UOSD individuato con cadenza annuale in ossequio ai criteri di cui al comma 2 del citato art.73 CCNL Funzioni Locali.

A tal fine entro il 31 gennaio di ogni anno i Direttori / Responsabili delle UU.OO. aziendali dovranno comunicare, al Direttore Generale e alla UOC Risorse Umane i nominativi dei sostituti.

Gli incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 comma 4 (cessazione del rapporto) di un Direttore di Dipartimento, di Direttore di Struttura Complessa, di Responsabile UOSD in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice, avvengono con atto motivato del Direttore Generale in ossequio ai criteri di cui al comma 2 dell'art. 73, integrati dalla valutazione comparata dei curricula, ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui al comma 4 dell'art. 71 CCNL del 17.12.2020.

In tal caso si procede con indizione di Avviso interno per titoli e colloquio **che sarà esclusivamente motivazionale per i Dirigenti PTA con esperienza dirigenziale superiore ai cinque anni, mentre sarà attribuito un punteggio per il personale dirigenziale con esperienza professionale dirigenziale di durata inferiore ai cinque anni (vedi allegato A1)** in ossequio ai criteri di cui al comma 2 del citato art. 73.

L'Avviso Interno deve contenere i seguenti elementi:

- La struttura aziendale alla quale l'incarico afferisce;
- La tipologia dell'incarico;
- la durata dell'incarico;
- i requisiti e le modalità di partecipazione.

L'indizione degli Avvisi interni nonché l'ammissione alla selezione è effettuata dalla UOC Risorse Umane che verifica il possesso dei requisiti richiesti e trasmette le domande alla Commissione individuata con deliberazione del Direttore Generale,. Tale Comissione sarà supportata da personale amministrativo dell'UOC Risorse Umane per le attività di verbalizzazione.

La valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati verrà effettuata sulla base dell'Allegato *"Criteri di valutazione per l'affidamento di incarichi dirigenziali e per l'affidamento delle sostituzioni ex art.73"*, escluso le ipotesi di assenza di cui al comma 1.

Nel caso di presentazione di una sola istanza la valutazione comparata dei curricula ed il colloquio non si svolgeranno.

Tali procedure devono concludersi entro 30 giorni dalla cessazione. L'incarico di sostituto può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove. Qualora le procedure di reclutamento del personale si prolunghino oltre i suddetti periodi, l'Azienda, prima che scadano i mesi prima descritti, provvede ad indire un nuovo avviso pubblico di selezione. In ogni caso, tale sostituzione è escluso che divenga, automaticamente, un incarico definitivo ne può configurarsi come mansione superiore.

Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali sia dovuta a fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale o Direttore Amministrativo presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale o distacco sindacale la sostituzione avviene ai sensi dell'art. 73 comma 5 e 6.

Art. 9
Conferma e revoca dell'incarico

1. Ai sensi dell'art 78 CCNL l'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico (art. 76 comma 2 CCNL) è presupposto necessario per la conferma degli incarichi già affidati

o per l'affidamento di incarichi diversi di pari o maggiore rilievo gestionale, economico e professionale.

Qualora la valutazione di cui innanzi sia negativa, come disposto dall'art. 71 co. 7, si configura il mancato rinnovo dell'incarico che è disciplinato dall'art 81 comma 3 del CCNL ai sensi del quale, qualora il dirigente di struttura complessa o i restanti dirigenti non superassero la verifica affidata al Collegio Tecnico alla scadenza dell'incarico, per gli stessi non sarebbe consentita la conferma nell'incarico già affidato, con conseguente affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 70, lett. b) e c) di minor valore economico.

2. Ai sensi dell'art. 71 comma 6 può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa dei risultati da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'art. 80 CCNL Funzioni Locali, oppure per il venir meno dei requisiti.

Art. 10
Disposizioni particolari

E' vietato il cumulo degli incarichi e solo in casi eccezionali, qualora non si possa ricorrere alle sostituzioni di cui all'art. 73 CCNL Funzioni Locali, il Direttore Generale può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove mesi senza il riconoscimento della *relativa* indennità. Il maggiore aggravio sarà compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 11
Pubblicità e rotazione degli incarichi, incompatibilità e inconferibilità

Nel conferimento o conferma degli incarichi di cui al presente regolamento, l'Azienda tiene conto, altresì, degli indirizzi ANAC e del proprio piano triennale della prevenzione della corruzione, in materia di rotazione degli incarichi, e di quanto disposto dai D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs 39/2013 in materia di inconferibilità e di incompatibilità. Allo scopo si provvederà ad inserire negli Avvisi per il conferimento degli incarichi esplicito riferimento alle norme in oggetto ed agli effetti delle stesse, nonché a richiedere, a pena esclusione dalla selezione - ove prevista – la presentazione di apposita autocertificazione in ordine a situazioni di inconferibilità e di incompatibilità e, ove esistenti espressione dell'impegno a rimuoverle entro 15 giorni dal conferimento dell'incarico.

Concluse le operazioni selettive ai fini del conferimento degli incarichi e delle sostituzioni da parte dei Direttori/Responsabili delle UU.OO interessate, l'UOC Risorse Umane provvedera a predisporre proposta dell'atto deliberativo fermo restante la verifica della veridicità delle autodichiarazioni rilasciate ai sensi del DPR 445/2000. Dichiarazioni mendaci produrranno gli effetti previsti dall'art. 76 del citato DPR n. 445 del 28/12/2000.

Art. 12
Norme finali

1. Gli incarichi dirigenziali conferiti al personale della Dirigenza PTA successivi all'entrata in vigore del presente Regolamento, al di fuori delle disposizioni e procedure previste dallo stesso ovvero con le disposizioni contrattuali e la normativa vigente in materia, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti non potrà essere riconosciuto alcun effetto, giuridico od economico, all'espletamento di fatto di incarichi dirigenziali non formalmente conferiti con le procedure sopra regolamentate.

2. Sono fatte salve eventuali diverse modalità di conferimento degli incarichi previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali.

3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Art. 13
Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione del relativo provvedimento deliberativo di approvazione.

Allegato A

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER L'AFFIDAMENTO DELLE SOSTITUZIONI EX ART. 73 CCNL 2016/2018 PER DIRIGENTI CON ALMENO 5 ANNI DI ESPERIENZA PROFESSIONALE DIRIGENZIALE

La partecipazione agli avvisi interni per gli incarichi da affidare, prevede che i candidati, in termini preliminarmente prestabiliti e pubblicizzati, producano regolare domanda con curriculum autocertificato ai sensi dell'art. 47 del DPR n.445/2000.

Nel bando di selezione devono essere richiamati i presenti criteri generali approvati, a pena di nullità dell'avviso.

In caso di parità di merito si applicano i titoli di preferenza indicati in ordine gerarchico ai sensi dell'art. 5 c. 4 del D.P.R. n. 487/1994

Il punteggio da attribuire è pari a 60 per la valorizzazione dei titoli di carriera e di studio che saranno valutati come di seguito dettagliato:

Titoli di carriera: massimo 35 punti

I servizi prestati presso le ASL/AO, IZS, IRCSS, del SSN compresi quelli classificati, nonché presso strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea danno luogo ai seguenti punteggi:

- ✓ Anzianità di servizio con qualifica di Dirigente professionale, tecnico o amministrativo sia a tempo indeterminato che a tempo determinato punti 1,00 per anno

Il servizio reso con impegno orario ridotto sarà valutato in proporzione all'impegno orario effettuato.

<u>Incarichi Dirigenziali</u>

- ✓ Servizi prestati quali direttori di struttura complessa, ovvero con incarico di sostituzione, comportano un'aggiunta di punti 0,35 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale, ovvero con incarico di sostituzione, comportano un'aggiunta di punti 0,30 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice articolazione di complessa comportano un'aggiunta di punti 0,25 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale comportano un'aggiunta di punti 0,10 per anno

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.
In caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole.
Non sono valutabili gli incarichi 'anomali' ovvero a carattere provvisorio e/o sine die, e comunque conferiti al di fuori o in difformità alle previsioni contrattuali medio tempore vigenti.

Titoli accademici e di studio: massimo 5 punti

- ✓ Master di I livello punti 0,20
- ✓ Master di II livello punti 0,40

- ✓ Corso di formazione manageriale per Direttore Sanitario e Direttore di unità Organizzativa complessa di aziende ed enti del SSR ai sensi del D,Lgs. 502/92 punti 0,50
- ✓ Corso di formazione manageriale per Direttore Generale di aziende ed enti del SSR ai sensi del D,Lgs. 502/92 punti 0,80
- ✓ Dottorato di ricerca 0,10 per anno

Pubblicazioni: massimo 5 punti
Per la valutazione delle pubblicazioni ci si riferisce alla normativa vigente e si terrà conto della loro attinenza alla disciplina oggetto dell'incarico. A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione, si utilizza la seguente tabella:

	Autore	**Coautore**
Pubblicazione su riviste tecnico/professionali/scientifiche attinenti all'incarico da conferire.	0,06	0,03
Pubblicazione su riviste tecnico/professionali/scientifiche non attinenti all'incarico da conferire.	0,03	0,015

Attività formative e professionali: massimo 15 punti
Per la valutazione delle attività formative e professionali ci si riferisce alla normativa vigente. In ogni caso le attività formative e di aggiornamento devono essere diversamente valutate a seconda della durata del corso, di un eventuale esame finale, dell'attinenza alla disciplina etc.. Sono valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto all'incarico da conferire. E' altresì da valutare la partecipazione a congressi, convegni, seminari, soggiorni di studio in rilevanti strutture italiane o estere per attività attinenti all'incarico da conferire. A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione si utilizza la seguente tabella:

Tipologia	**Durata e punteggio**
Corsi di aggiornamento o perfezionamento attinenti all'incarico da conferire	✓ Durata annuale: 0,3 pt ✓ Durata semestrale: 0,15 pt ✓ Durata trimestrale: 0,07 pt
Congressi, convegni, seminari, corsi, ecc... attinenti all'incarico da conferire	0,001 pt a giornata
Relazioni a congressi, convegni, ecc... attinenti all'incarico da conferire	0,02 pt a giornata

L'attività didattica e di insegnamento deve essere stata espletata presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario: di laurea, di specializzazione, di perfezionamento o master, ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario, attinenti all'area con il punteggio di: 0,05 per anno accademico (incarichi conferiti ai sensi dell'art. 23 del d. Lgs 240/2010).

Infine, in conformità all'art. 71 comma 12 lettera a del CCNL 17/12/2020 si dovrà tenere conto delle valutazioni del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 76 comma 2 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di 0,50 punti per ogni valutazione.

Qualora nel conferimento dell'incarico venga prevista l'effettuazione di un apposito colloquio (art. 71 comma 12 lett. c), lo stesso sarà valutato con un punteggio massimo di punti 40.

Parimenti in conformità all'art. 71 comma 12 lett. d) del CCNL 17/12/2020, si dovrà tenere conto della valutazione annuale da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 76 comma 4 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di 0,20 punti per ciascuna valutazione.

Per ogni candidato dovrà essere redatta una scheda valutativa secondo i criteri di cui sopra ove saranno riportati i relativi punteggi. Tale scheda, con relativo giudizio finale, dovrà essere opportunamente datata e firmata dal o dai valutatori e conservata agli atti della selezione.

Allegato A1

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER L'AFFIDAMENTO DELLE SOSTITUZIONI EX ART. 73 CCNL 2016/2018 PER DIRIGENTI CON MENO DI 5 ANNI DI ESPERIENZA PROFESSIONALE DIRIGENZIALE

La partecipazione agli avvisi interni per gli incarichi da affidare, prevede che i candidati, in termini preliminarmente prestabiliti e pubblicizzati, producano regolare domanda con curriculum autocertificato ai sensi dell'art. 47 del DPR n.445/2000.

Nel bando di selezione devono essere richiamati i presenti criteri generali approvati, a pena di nullità dell'avviso.

In caso di parità di merito si applicano i titoli di preferenza indicati in ordine gerarchico ai sensi dell'art. 5 c. 4 del D.P.R. n. 487/1994

Il punteggio da attribuire è pari a 100 di cui 40 per il colloquio e 60 per la valorizzazione dei titoli di carriera e di studio che saranno valutati come di seguito dettagliato:

Titoli di carriera: massimo 35 punti

I servizi prestati presso le ASL/AO, IZS, IRCSS, del SSN compresi quelli classificati, nonché presso strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea danno luogo ai seguenti punteggi:

- ✓ Anzianità di servizio con qualifica di Dirigente professionale, tecnico o amministrativo sia a tempo indeterminato che a tempo determinato punti 1,00 per anno

Il servizio reso con impegno orario ridotto sarà valutato in proporzione all'impegno orario effettuato.

Incarichi Dirigenziali

- ✓ Servizi prestati quali direttori di struttura complessa, ovvero con incarico di sostituzione, comportano un'aggiunta di punti 0,35 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale, ovvero con incarico di sostituzione, comportano un'aggiunta di punti 0,30 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice articolazione di complessa comportano un'aggiunta di punti 0,25 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale comportano un'aggiunta di punti 0,10 per anno

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.
In caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole.
Non sono valutabili gli incarichi 'anomali' ovvero a carattere provvisorio e/o sine die, e comunque conferiti al di fuori o in difformità alle previsioni contrattuali medio tempore vigenti.

Titoli accademici e di studio: massimo 5 punti

- ✓ Master di I livello punti 0,20
- ✓ Master di II livello punti 0,40

- ✓ Corso di formazione manageriale per Direttore Sanitario e Direttore di unità Organizzativa complessa di aziende ed enti del SSR ai sensi del D,Lgs. 502/92 punti 0,50
- ✓ Corso di formazione manageriale per Direttore Generale di aziende ed enti del SSR ai sensi del D,Lgs. 502/92 punti 0,80
- ✓ Dottorato di ricerca 0,10 per anno

Pubblicazioni: massimo 5 punti
Per la valutazione delle pubblicazioni ci si riferisce alla normativa vigente e si terrà conto della loro attinenza alla disciplina oggetto dell'incarico. A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione, si utilizza la seguente tabella:

	Autore	**Coautore**
Pubblicazione su riviste tecnico/professionali/scientifiche attinenti all'incarico da conferire.	0,06	0,03
Pubblicazione su riviste tecnico/professionali/scientifiche non attinenti all'incarico da conferire.	0,03	0,015

Attività formative e professionali: massimo 15 punti
Per la valutazione delle attività formative e professionali ci si riferisce alla normativa vigente. In ogni caso le attività formative e di aggiornamento devono essere diversamente valutate a seconda della durata del corso, di un eventuale esame finale, dell'attinenza alla disciplina etc. Sono valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto all'incarico da conferire. E' altresì da valutare la partecipazione a congressi, convegni, seminari, soggiorni di studio in rilevanti strutture italiane o estere per attività attinenti all'incarico da conferire. A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione si utilizza la seguente tabella:

Tipologia	**Durata e punteggio**
Corsi di aggiornamento o perfezionamento attinenti all'incarico da conferire	✓ Durata annuale: 0,3 pt ✓ Durata semestrale: 0,15 pt ✓ Durata trimestrale: 0,07 pt
Congressi, convegni, seminari, corsi, ecc... attinenti all'incarico da conferire	0,001 pt a giornata
Relazioni a congressi, convegni, ecc... attinenti all'incarico da conferire	0,02 pt a giornata

L'attività didattica e di insegnamento deve essere stata espletata presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario: di laurea, di specializzazione, di perfezionamento o master, ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario, attinenti all'area con il punteggio di: 0,05 per anno accademico (incarichi conferiti ai sensi dell'art. 23 del d. Lgs 240/2010).

Infine, in conformità all'art. 71 comma 12 lettera a del CCNL 17/12/2020 si dovrà tenere conto delle valutazioni del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 76 comma 2 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di 0,50 punti per ogni valutazione.

Qualora nel conferimento dell'incarico venga prevista l'effettuazione di un apposito colloquio (art. 71 comma 12 lett. c), lo stesso sarà valutato con un punteggio massimo di punti 40.

Parimenti in conformità all'art. 71 comma 12 lett. d) del CCNL 17/12/2020, si dovrà tenere conto della valutazione annuale da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 76 comma 4 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di 0,20 punti per ciascuna valutazione.

Per ogni candidato dovrà essere redatta una scheda valutativa secondo i criteri di cui sopra ove saranno riportati i relativi punteggi. Tale scheda, con relativo giudizio finale, dovrà essere opportunamente datata e firmata dal o dai valutatori e conservata agli atti della selezione.