

**Regolamento
per la graduazione, l’affidamento, la conferma e la
revoca degli incarichi dirigenziali dell’area Sanità
dell’Azienda Sanitaria Universitaria
Giuliano Isontina**

INDICE

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
ART. 1 SCOPO E FINALITA’	2
ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE	2
TITOLO I.....	3
LE TIPOLOGIE DI INCARICHI DIRIGENZIALI.	3
CRITERI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	3
CAPO I	3
ART. 3 - TIPOLOGIE DI INCARICHI	3
ART. 4 - INCARICO GESTIONALE DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO STRUTTURALE O DI DIPARTIMENTO AD ATTIVITA’ INTEGRATA.....	4
ART. 5 - INCARICHI GESTIONALI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	4
ART. 6 - INCARICHI GESTIONALI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE	5
(A VALENZA DIPARTIMENTALE O DISTRETTUALE O DI SC)	5
ART. 7 – INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA’ E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE.....	6
ART. 8 - INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	8
ART. 9 - INCARICO PROFESSIONALE DI BASE, CONFERIBILE AI DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITA’	8
ART. 10 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO DIRIGENZIALE.....	9
ART. 11 - DURATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	9
CAPO II	9
CONFERMA O CONFERIMENTO DI NUOVI INCARICHI DIRIGENZIALI	9
ART. 12 - CONFERMA O CONFERIMENTO DI NUOVI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	9
ART. 13 - MANCATA CONFERMA DELL’INCARICO ALLA SCADENZA.....	9
CAPO III	10
CRITERI PER LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	10
ART. 14 - REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI PRIMA DELLA SCADENZA.....	10
ART. 15 - REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE	11
TITOLO II.....	11
LA GRADUAZIONE E PESATURA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	11
ART. 16 - LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI.....	11
ART. 17 - MODALITÀ DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI.....	14
TITOLO III.....	25
ART. 18 – NORME FINALI E TRANSITORIE.....	25

PREMESSA

Il presente Regolamento disciplina l’individuazione e le procedure di attribuzione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali ai dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie, nonché la relativa graduazione e valorizzazione, in coerenza con l’assetto organizzativo definito nell’Atto aziendale dell’Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina adottato con decreto del Direttore Generale e dagli atti attuativi.

La presente regolamentazione sostituisce integralmente i precedenti analoghi Regolamenti delle cessate aziende (Azienda Sanitaria Universitaria di Trieste e Azienda per l’Assistenza Sanitaria 2 Bassa Friulana, Isontina).

Esso si conforma ai criteri stabiliti dal D.Lgs 502/92 e s.m. e i., dal D.Lgs 517/99, dal D.Lgs 165/01 e s.m. e.i., dal CCNL dell’Area Sanità dd. 19.12.2019 (in seguito nel testo, CCNL 2019).

Per quanto non previsto espressamente dal presente Regolamento si fa rinvio alla normativa nazionale, regionale e contrattuale in materia.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. 30.12.1992, n. 502, “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”
- D.lgs. 21.12.1999, n. 517, “Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell’articolo 6 della L. 30 novembre 1998, n. 419”
- D.lgs. 30.3.2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- CCNQ 13.7.2016 Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018)
- CCNL 19.12.2019, Area sanità triennio 2016-2018
- DGR 28.3.2013, n. 513, “Approvazione del documento recante le direttive agli enti del servizio sanitario regionale per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica - sanitaria nei medesimi enti, in applicazione dell’art 4 del dl 158/2012 convertito nella l 189/2012”
- DGR 19.2.2016, n. 251, “Dlgs 517/1999 - lr 17/2014, art 4: protocollo d’intesa tra la regione autonoma friuli venezia giulia, l’università degli studi di trieste e l’università degli studi di udine per lo svolgimento delle attività assistenziali delle università. approvazione preliminare”

ART. 1 SCOPO E FINALITA’

Il Regolamento è finalizzato a garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nell’individuazione dei dirigenti ai quali conferire gli incarichi dirigenziali.

Tale disciplina è intesa ad attuare, nell’ambito della programmazione aziendale, l’articolazione dei livelli di responsabilità e autonomia professionale secondo il modello previsto dall’Atto aziendale, garantendo lo sviluppo delle competenze e delle attitudini della dirigenza secondo le diverse tipologie di incarichi e di carriera di natura gestionale e professionale.

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dirigente medico, sanitario, veterinario e delle

professioni sanitarie dipendente dell’Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina.

Si applica ai professori e ricercatori universitari dell’Università degli Studi di Trieste che svolgono attività assistenziale presso l’Azienda, nel rispetto e in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs 517/99 e dal Protocollo d’intesa sottoscritto tra la Regione e le Università di Trieste e Udine per lo svolgimento delle attività assistenziali, nel tempo vigente.

TITOLO I

LE TIPOLOGIE DI INCARICHI DIRIGENZIALI.

CRITERI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

CAPO I

ART. 3 - TIPOLOGIE DI INCARICHI

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie sanitari sono definite nell’Atto aziendale secondo la distinzione operata dall’art. 18 del CCNL Area Sanità triennio 2016-2018

I) Incarichi gestionali:

- a) Incarico di direzione di struttura complessa
- b) Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale
- c) Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa

II) Incarichi professionali

- a) Incarico professionale di altissima professionalità, a sua volta distinto in
 - a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
 - a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di SC
- b) Incarico professionale di alta specializzazione
- c) Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
- d) Incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova

L’individuazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere organizzativo dell’Azienda secondo l’assetto previsto dall’Atto aziendale e dagli atti organizzativi attuativi, nel rispetto degli atti di programmazione regionale e nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato “Fondo per la retribuzione degli incarichi”.

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico di tipo professionale o gestionale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro, fatto salvo quanto previsto per il Direttore di Dipartimento/DAI di cui al successivo articolo.

L’affidamento degli incarichi alla dirigenza è sempre a termine. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica l’art. 2103 del codice civile.

Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale, ai

dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dalla normativa vigente e dal CCNL.

La valutazione degli incarichi è effettuata secondo le modalità previste in Azienda e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.lgs 502/92 e s.m. e i. e dal CCNL.

ART. 4 - INCARICO GESTIONALE DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO STRUTTURALE O DI DIPARTIMENTO AD ATTIVITA' INTEGRATA

I Dipartimenti sono individuati nell’Atto Aziendale, tenuto conto di quanto previsto dall’art. 17-bis del D.Lgs. 502/92 e s.m. e i. e dall’art. 3 del D.Lgs 517/99 per la parte relativa ai dipartimenti ad attività integrata (DAI).

Il Dipartimento strutturale è una articolazione organizzativa che aggrega più Strutture Complesse oltre che eventuali Strutture Semplici dipartimentali attraverso l’integrazione gestionale e funzionale delle risorse complessivamente assegnate al Dipartimento, finalizzate a realizzare obiettivi comuni attribuiti dalla Direzione aziendale. Ha lo scopo di coordinare e sviluppare attività cliniche, assistenziali, didattiche e di ricerca scientifica, ottimizzando risorse e processi.

Il Direttore di Dipartimento strutturale è individuato con atto scritto e motivato tra i Direttori titolari di incarico di Struttura Complessa di cui si compone il Dipartimento, su base fiduciaria, avuto riguardo al profilo di ruolo preventivamente definito per il Direttore di ciascun Dipartimento, ai requisiti previsti e agli obiettivi da perseguire.

Relativamente ai Dipartimenti ad Attività Integrata, la nomina del Direttore del Dipartimento avviene d’intesa con il Rettore.

Il Direttore di Dipartimento strutturale/DAI mantiene la titolarità della Struttura Complessa cui è preposto e, pertanto, le funzioni attribuite sono aggiuntive a quelle di Direttore di Struttura Complessa. Le funzioni di Direttore di Dipartimento non sono delegabili.

La durata dell’incarico è di cinque anni. La durata dell’incarico può essere più breve nelle ipotesi previste dall’art. 20, comma 3, CCNL/2019 e nelle ipotesi di riorganizzazione aziendale

ART. 5 - INCARICHI GESTIONALI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti nel limite del numero stabilito dall’Atto aziendale, tenuto conto di quanto previsto dalle disposizioni regionali e dal Protocollo d’intesa Regione-Università nel tempo vigente relativamente all’individuazione delle strutture assistenziali a direzione universitaria (UCO).

L’incarico di direzione di Struttura Complessa di cui all’art. 18 del CCNL 2019 è caratterizzato dall’attribuzione di responsabilità di budget, di gestione delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie. Il Direttore assicura la direzione e l’organizzazione dell’attività della Struttura Complessa nel rispetto della programmazione e delle direttive/indirizzi regionali e aziendali e degli obiettivi definiti dalla Direzione generale per la medesima Struttura e nell’ambito del Dipartimento di appartenenza della stessa.

L’incarico di direzione di Struttura Complessa è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, secondo le procedure previste dal D.P.R. n. 484/1997, ai sensi e per gli effetti dell’art. 15-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e dell’art. 20 del succitato CCNL 2019. L’attribuzione ai professori e ai ricercatori universitari dell’incarico di direzione di una struttura complessa assistenziale a direzione universitaria(UCO) è effettuata dal Direttore Generale d’intesa

con il Rettore, sentito il Direttore di Dipartimento, senza esperimento delle procedure di cui all’art. 15-ter comma 2, D.Lgs 502/92 fermo restando il possesso dei requisiti di cui al D.P.R. 484/1997. L’incarico di SC è disciplinato dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti nonché dal contratto individuale di lavoro (mandato assistenziale per il personale universitario, ai sensi dell’art. 10, comma 2, del protocollo d’intesa).

ART. 6 - INCARICHI GESTIONALI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE (A VALENZA DIPARTIMENTALE O DISTRETTUALE O DI SC)

Il CCNL /2019 (art. 18) individua due tipologie di strutture semplici

- a) La struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (SSD), che è di regola articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, l’incarico può comportare anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. I relativi incarichi sono conferiti nel limite del numero stabilito dall’Atto aziendale, che può prevedere anche l’afferenza di SSD allo staff della direzione strategica;
- b) La struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (SS), che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione umane e strumentali. I relativi incarichi sono conferiti nel limite del numero stabilito dagli atti organizzativi attuativi dell’Atto aziendale, qualora non previsti nello stesso.

L’incarico è riservato di regola ai dirigenti assegnati allo stesso Dipartimento/Distretto/Struttura e può essere affidato a un dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio, previa valutazione positiva del Collegio Tecnico.

La Struttura Complessa Gestione del Personale predisponde apposito avviso interno, pubblicato sul sito aziendale, a cui i dirigenti del Dipartimento/Distretto/Struttura possono aderire presentando il proprio curriculum professionale e formativo. L’avviso interno deve specificare:

- la denominazione della articolazione organizzativa di afferenza dell’incarico;
- il tipo di incarico da conferire e i profili dirigenziali destinatari dell’avviso;
- il profilo di ruolo relativo al tipo di incarico da conferire;
- i requisiti richiesti tra i quali la disciplina di riferimento;
- la durata dell’incarico;
- il termine e le modalità di presentazione dell’istanza corredata dal curriculum formativo e professionale, in cui il candidato sarà invitato a dichiarare compiutamente ogni titolo conseguito atto a dimostrare la capacità professionale e l’esperienza acquisita anche in precedenti incarichi svolti in altre aziende e le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell’incarico da affidare;
- l’invito ad allegare un curriculum professionale e formativo in forma di autocertificazione.

Ai sensi dell’art. 19, comma 8, CCNL 2019 la valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e la motivata proposta di conferimento dell’incarico ad uno dei candidati è effettuata:

- per l’incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale, dal Direttore di Dipartimento, di Distretto o di altra articolazione organizzativa equiparabile (S.O.) cui afferisce l’incarico;
- per l’incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa, dal

Direttore della Struttura complessa.

Per la formulazione della proposta, da indirizzare al Direttore Generale, il responsabile come sopra individuato tiene conto

- delle valutazioni del collegio tecnico;
- della natura e delle caratteristiche delle attività da svolgere;
- dell’area e disciplina o profilo di appartenenza;
- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all’esperienza già acquisita in precedenti incarichi anche presso altre Aziende ed Enti o esperienze documentate di studio, docenza e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati sulla base delle valutazioni annuali.

Per l’incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale la proposta viene formulata dal Direttore di Dipartimento/Distretto, sentiti i Direttori della strutture complesse di afferenza al dipartimento/distretto.

L’incarico è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato. L’incarico è disciplinato dalle disposizioni contrattuali vigenti nonché dal contratto individuale di lavoro (per il personale universitario dall’accordo che definisce/integra il mandato assistenziale, ai sensi dell’art. 10, comma 2, del protocollo d’intesa).

In assenza di candidati idonei, l’Azienda si riserva di procedere alla riapertura dei termini dell’avviso, allargandolo alla partecipazione anche da parte dei dirigenti appartenenti ad altro Dipartimento o Struttura Complessa nel rispetto della disciplina di inquadramento richiesta nell’avviso stesso, senza dare luogo ad aumento della dotazione organica.

ART. 7 – INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA’ E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

Il CCNL /2019 (art. 18) individua tra gli incarichi professionali

- a) l’incarico professionale di altissima professionalità, articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l’utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l’uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. Gli incarichi di questa tipologia, in relazione all’ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in
 - a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale, pur collocato funzionalmente all’interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l’acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l’intero dipartimento, all’interno di ambiti specialistici. Il numero di queste posizioni dirigenziali non può superare il 3% (arrotondato all’unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di alta specializzazione e degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (di cui all’art. 18, comma 1, par II, lett. b) e c) CCNL 2019).
 - a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, collocato all’interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l’acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte dalla suddetta struttura o di

strutture tra loro coordinate, nell’ambito di specifici settori disciplinari. Il numero di queste posizioni dirigenziali non può superare il 7% (arrotondato all’unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di alta specializzazione e degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (di cui all’art. 18, comma 1, par II, lett. b) e c) CCNL 2019).

- b) l’incarico professionale di alta specializzazione, è un’articolazione funzionale che nell’ambito di una struttura complessa o semplice assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla struttura organizzativa di riferimento, e rappresenta il riferimento per l’acquisizione e il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell’ambito della struttura di appartenenza. E’ caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l’utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l’uso discrezionale e appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

L’incarico è riservato di regola ai dirigenti assegnati allo stesso Dipartimento/Distretto/Struttura e può essere affidato a un dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio, previa valutazione positiva del Collegio Tecnico.

La Struttura Complessa Gestione del Personale predispone apposito avviso interno, pubblicato sul sito aziendale, a cui i dirigenti del Dipartimento/Distretto/Struttura possono aderire presentando il proprio curriculum professionale e formativo. L’avviso interno deve specificare:

- la denominazione della articolazione organizzativa di afferenza dell’incarico;
- il tipo di incarico da conferire e i profili dirigenziali destinatari dell’avviso;
- il profilo di ruolo relativo al tipo di incarico da conferire;
- i requisiti richiesti tra i quali la disciplina di riferimento;
- la durata dell’incarico;
- il termine e le modalità di presentazione dell’istanza corredata dal curriculum formativo e professionale, in cui il candidato sarà invitato a dichiarare compiutamente ogni titolo conseguito atto a dimostrare la capacità professionale e l’esperienza acquisita anche in precedenti incarichi svolti in altre aziende e le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell’incarico da affidare;
- l’invito ad allegare un curriculum professionale e formativo in forma di autocertificazione.

Ai sensi dell’art. 19, comma 8, CCNL 2019 la valutazione comparata dei curricula formativi e professionali è effettuata dal Direttore della struttura complessa di appartenenza.

Per la formulazione della proposta, da indirizzare al Direttore Generale, il responsabile su individuato tiene conto

- delle valutazioni del collegio tecnico;
- della natura e delle caratteristiche delle attività da svolgere;
- dell’area e disciplina o profilo di appartenenza;
- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all’esperienza già acquisita in precedenti incarichi anche presso altre Aziende ed Enti o esperienze documentate di studio, docenza e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati sulla base delle valutazioni annuali.

La proposta viene formulata dal Direttore di struttura sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto.

L’incarico è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato. L’incarico è disciplinato

dalle disposizioni contrattuali vigenti nonché dal contratto individuale di lavoro (per il personale universitario dall’accordo che definisce/integra il mandato assistenziale, ai sensi dell’art. 10, comma 2, del protocollo d’intesa).

In assenza di candidati idonei, l’Azienda si riserva di procedere alla riapertura dei termini dell’avviso, allargandolo alla partecipazione anche da parte dei dirigenti appartenenti ad altro Dipartimento o Struttura Complessa nel rispetto della disciplina di inquadramento richiesta nell’avviso stesso, senza dare luogo ad aumento della dotazione organica.

ART. 8 - INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO

Per incarico di natura professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, di cui all’art. 18, comma 1, lett. c) del CCNL 2019, si intende una tipologia di incarico che prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche.

L’incarico è riservato ai dirigenti assegnati allo stesso Dipartimento/Distretto/Struttura e può essere affidato a un dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio, previa valutazione positiva del Collegio Tecnico.

L’incarico è conferito dal Direttore Generale, su motivata proposta del Direttore di struttura di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento o del Distretto.

La proposta deve contenere la definizione del profilo e delle attività da assicurare, in coerenza con le funzioni e degli obiettivi della struttura di appartenenza e con gli atti organizzativi aziendali.

Si prescinde dall’emissione di un avviso di selezione interna, nel caso in cui gli incarichi da conferire siano in numero corrispondente ai candidati in possesso dei requisiti. Diversamente, trova applicazione la procedura prevista all’art. 7.

L’incarico è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato. L’incarico è disciplinato dalle disposizioni contrattuali vigenti nonché dal contratto individuale di lavoro (per il personale universitario dall’accordo che definisce/integra il mandato assistenziale, ai sensi dell’art. 10, comma 2, del protocollo d’intesa).

ART. 9 - INCARICO PROFESSIONALE DI BASE, CONFERIBILE AI DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITA’

L’incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova, di cui all’art. 18, comma 1, lett. d) si caratterizza per precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione verifica.

L’incarico è conferito, decorso il periodo di prova, su proposta del Direttore di struttura di appartenenza, che definisce gli ambiti di funzioni e autonomia operativa che caratterizzano l’incarico, in coerenza con le funzioni e gli obiettivi della struttura di appartenenza e con gli atti organizzativi aziendali.

L’incarico professionale di base è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, ad integrazione del contratto individuale stipulato all’atto dell’assunzione.

ART. 10 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO DIRIGENZIALE

Il conferimento (o il rinnovo) dell’incarico dirigenziale comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d’incarico, che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all’incarico conferito, in coerenza con quanto previsto dal CCNL e in particolare dall’art. 19, comma 10, e 20, comma 2, del CCNL 2019 (tra cui oggetto, obiettivi generali da conseguire, durata, trattamento economico e in particolare retribuzione di posizione spettante). Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni dalla data di conferimento dell’incarico, salvo diversa proroga stabilita dalle parti. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d’incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non può essere erogato il trattamento economico corrispondente all’incarico.

ART. 11 - DURATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L’incarico gestionale o professionale ha una durata di cinque anni o, comunque, fino al compimento del limite massimo d’età, ai sensi dell’art. 19 e 20, comma 3, del CCNL 2019, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa valutazione positiva. La durata dell’incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all’art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs 502/92 e s.m. e i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi del CCNL o per il venir meno dei requisiti.

CAPO II

CONFERMA O CONFERIMENTO DI NUOVI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 12 - CONFERMA O CONFERIMENTO DI NUOVI INCARICHI DIRIGENZIALI

La conferma o il conferimento di nuovi incarichi dirigenziali è effettuata con provvedimento motivato del Direttore Generale, previa valutazione positiva.

Ai sensi dell’art. 59 del CCNL 2019, l’esito positivo della valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti al termine dell’incarico affidata al Collegio tecnico realizza la condizione per la conferma dell’incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell’art. 19 e dell’art. 20 del CCNL 2019. Ai sensi dell’art 19, comma 6, del CCNL 2019 gli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa possono essere rinnovati senza attivare la procedura di selezione interna di cui al comma 7 del medesimo articolo, previa valutazione positiva.

ART. 13 - MANCATA CONFERMA DELL’INCARICO ALLA SCADENZA

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza

dell’incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con un altro incarico tra quelli compresi nell’art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b), c), CCNL 2019, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente.

Nei confronti degli altri dirigenti, il risultato negativo della verifica non consente la conferma nell’incarico già affidato e comporta l’affidamento di un incarico tra quelli dell’art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b), c) CCNL 2019 di minor valore economico.

Per quanto attiene agli effetti conseguenti alla mancata conferma dell’incarico a scadenza sugli altri istituti contrattuali si fa rinvio alle disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.

CAPO III

CRITERI PER LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 14 - REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI PRIMA DELLA SCADENZA

In caso di valutazione negativa dei risultati da parte dell’Organismo indipendente di valutazione, ovvero in caso di valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico, l’Azienda può determinare con atto scritto e motivato da parte del Direttore Generale la revoca dell’incarico affidato anche prima della sua scadenza, ai sensi dell’art. 19, comma 5, e 20, comma 3, del CCNL 2019.

Il Direttore Generale contesta, tramite il Direttore Sanitario, al dirigente il risultato negativo della sua attività nel periodo di riferimento, acquisiti elementi istruttori dal Responsabile della struttura d’appartenenza del dirigente e le eventuali giustificazioni dello stesso. La documentazione viene trasmessa al Collegio Tecnico.

Il Collegio Tecnico, prima di procedere alla formulazione del giudizio negativo, effettua l’accertamento della responsabilità dirigenziale previo contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da persona di fiducia.

Con riferimento alle conseguenze della revoca dell’incarico dirigenziale prima della sua scadenza a seguito di accertata responsabilità, anche reiterata, l’individuazione di altro incarico da conferire ai sensi di quanto previsto dall’art. 30 del CCNL del 3.11.2025 dell’Area IV e III come richiamato e confermato dall’art. 61 del CCNL/2019, deve trovare applicazione coerente con quanto previsto nella nuova articolazione del sistema degli incarichi definito dal CCNL/2019 e recepito nel presente regolamento.

Per quanto attiene agli effetti conseguenti alla mancata conferma dell’incarico a scadenza sugli altri istituti contrattuali, si fa rinvio alle disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.

In caso di accertamento di responsabilità reiterata è fatta salva la possibilità di recesso da parte dell’Azienda ai sensi dell’art. 30, comma 5, del CCNL del 3.11.2025 dell’Area IV e III come richiamato e confermato dall’art. 61 del CCNL/2019.

L’incarico può essere revocato dal Direttore Generale anche prima della scadenza per gravi e motivate inadempienze inerenti l’esercizio delle funzioni tali da determinare il venir meno del rapporto fiduciario sostanziandosi così il recesso in base alle procedure di cui all’art. 36 del CCNL 5.12.1996.

Prima di adottare l’atto di recesso, il Direttore Generale acquisisce il preventivo parere del Comitato dei Garanti di cui all’art. 106 del CCNL 2019.

L’incarico può essere revocato negli altri casi previsti da disposizioni di legge vigenti.

ART. 15 - REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Nella fattispecie, l’Azienda si conforma alle seguenti disposizioni di legge e di contratto, tenuto conto di quanto previsto dall’art. 19, comma 5 ter, e 20, comma 3 ter del CCNL 2019.

L’applicazione delle seguenti disposizioni avviene previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, ex art. 5, comma 3, lett. c) CCNL 2019.

L’art. 9, comma 32, del DL 31.5.2010, n. 78 convertito con modificazione in Legge 30.7.2010, n. 122 prevede che, alla scadenza di un incarico dirigenziale in dipendenza di processi di riorganizzazione, anche in assenza di una valutazione negativa, l’Azienda può non confermare l’incarico attribuito ad un dirigente, conferendo allo stesso un altro incarico, anche di livello economico inferiore. In tal caso, si prescinde dall’indizione di avviso, mentre nel caso di più dirigenti da ricollocare si procede con le modalità riportate nell’ultimo periodo del presente articolo.

L’art. 1, comma 18, del DL 13.8.2011, n. 138 convertito con modificazioni in Legge 14.9.2011, n. 148 prevede che, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità in relazione a motivati processi di riorganizzazione, l’Azienda può disporre nei confronti del dirigente il passaggio ad altro incarico prima della scadenza di quello ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla data di scadenza dell’incarico ricoperto, 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.

Qualora dai processi di riorganizzazione aziendale esitino situazioni di eccedenza rispetto agli incarichi di Struttura Complessa e di Struttura Semplice disponibili, nel caso di più candidati da ricollocare si procede nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di cui al combinato disposto degli art. 6 e 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dei criteri espressi dall’art. 30 del CCNL 5.12.1996 per l’area III e dell’art. 31 del CCNL 5.12.1996 per l’area IV (tuttora vigenti), al fine di rinvenire i vari strumenti negoziali in grado di prevenire i processi di esubero e di prevedere le modalità per il mantenimento della posizione giuridica ed economica acquisita dal dirigente a seguito delle valutazioni positive conseguite, nel rispetto del numero delle strutture complesse e semplici individuate dall’atto aziendale.

TITOLO II

LA GRADUAZIONE E PESATURA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 16 - LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Gli incarichi di cui all’art. 3 del presente regolamento sono graduati, in via generale, secondo i principi e i parametri indicati dall’art. 91, comma 9, CCNL 2019 e, nello specifico, dai criteri espressi dal presente regolamento rispetto alla funzione e al grado di autonomia gestionale e/o professionale.

L’organigramma allegato all’Atto aziendale esplicita l’assetto organizzativo che si caratterizza per l’organizzazione dipartimentale, prevedendo che ciascun Dipartimento/DAI aggrega più Strutture Complesse e Strutture Semplici a valenza dipartimentale/distrettuale. Le strutture semplici e gli incarichi professionali sono definiti in atti organizzativi che attuano e completano l’assetto delineato

nell’Atto aziendale come atto di macroorganizzazione.

Sulla base del predetto assetto organizzativo, sono individuati i criteri per determinare il grado di differenziazione delle diverse funzioni anche al fine di determinare la conseguente graduazione economica, definendo, compatibilmente con il fondo contrattuale di riferimento, le indennità di posizione da attribuire ai dirigenti interessati.

Il Direttore Generale individua con proprio provvedimento le strutture semplici e gli incarichi professionali anche di alta specializzazione da attivare in azienda. A tal fine, la Direzione acquisisce dal Direttore della Struttura Complessa di riferimento, tramite la Direzione Sanitaria, la proposta sulla tipologia, denominazione e funzioni di ciascun incarico ritenuto necessario alla funzionalità della Struttura Complessa.

Il Direttore Sanitario, avuto riguardo alla proposta del Direttore della Struttura Complessa e sentito il Direttore del Dipartimento interessato, anche tenuto conto dell’equilibrio e della compatibilità dell’organizzazione strutturale proposta con il contesto di riferimento, definisce gli incarichi dirigenziali di ogni struttura.

A conclusione della predetta procedura la Direzione Generale informa e presenta preventivamente in apposito incontro con le OO.SS. l’articolazione delle Strutture e la tipologia degli incarichi professionali da approvare con apposito provvedimento del Direttore Generale. Tale articolazione delle funzioni dirigenziali è suscettibile di modifiche/variazioni a seguito di processi di riorganizzazione aziendale in dipendenza anche di revisioni dell’Atto aziendale oppure di disposizioni dettate dalla programmazione regionale.

Per ciascuna tipologia di incarico possono essere definite differenti pesature in relazione alla complessità delle funzioni svolte e del grado di responsabilità attribuito. Attraverso la graduazione si intende perseguire l’equità retributiva fondata sul presupposto che a parità di posizione, pesata con gli indicatori di seguito riportati, si ha parità di retribuzione di posizione.

Indicatori per la graduazione dell’incarico di Struttura Complessa:

- Valenza strategica della Struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale anche in relazione all’impatto del ruolo e a quello economico per l’azienda in generale e all’ampiezza del bacino di utenza;
- Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, intersettorialità e interprofessionalità, con risorse dedicate specifiche, e affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche;
- Consistenza delle risorse umane, tecniche, strumentali e finanziarie e responsabilità;
- Erogazione prestazioni e servizi;

Indicatori per la graduazione dell’incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale /distrettuale:

- Valenza strategica della Struttura rispetto agli obiettivi aziendali anche in relazione all’impatto del ruolo per l’azienda in generale e verso l’esterno della qualità dei servizi erogati e all’ampiezza del bacino di utenza;
- Complessità organizzativa della Struttura rispetto alla propria articolazione interna e rispetto al ruolo rivestito nell’ambito del Dipartimento cui afferisce e affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche;
- Livello di autonomia rispetto al grado di interazione con le altre Strutture del Dipartimento;

- Consistenza delle risorse umane, tecniche e strumentali gestite dalla Struttura e responsabilità della gestione del budget assegnato;
- Erogazione prestazioni e servizi.

Indicatori per la graduazione dell’incarico di Struttura Semplice:

- Valenza strategica della Struttura rispetto agli obiettivi aziendali anche in relazione all’impatto del ruolo per l’azienda in generale e verso l’esterno della qualità dei servizi erogati;
- Complessità gestionale della Struttura e livello elevato di responsabilità nell’erogazione di volumi di prestazioni e/o di servizi o nella gestione di procedure, processi e funzioni e affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche;
- Livello di autonomia rispetto alla Struttura Complessa in cui è collocata;
- Consistenza delle risorse umane, tecniche e strumentali gestite dalla Struttura e responsabilità della gestione del budget eventualmente assegnato;
- Erogazione prestazioni e servizi.

Indicatori per la graduazione degli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale e quale articolazione interna di struttura complessa:

- Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare finalizzato a garantire un livello qualitativo di altissima professionalità e specializzazione, tale da richiedere una referenza di area o settore specialistico;
- Livello di autonomia operativa nella gestione di procedure a valenza dipartimentale o di struttura complessa, processi e attività propri dell’area specialistica di appartenenza o di specifici settori disciplinari e responsabilità nella conduzione della gestione predetta e di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di altre strutture aziendali;
- Grado di utilizzo di metodologie e/o strumentazioni complesse.

Indicatori per la graduazione dell’incarico professionale di alta specializzazione

- Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare finalizzato a garantire un livello qualitativo di elevata professionalità tale da richiedere una referenza di area o settore specialistico;
- Livello di autonomia operativa nella gestione di procedure, processi e attività propri dell’area specialistica di appartenenza ed eventuale responsabilità nella conduzione della gestione predetta e di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di altre strutture aziendali;
- Grado di utilizzo di metodologie e/o strumentazioni complesse.

Indicatori per la graduazione dell’incarico professionale anche di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

- Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare nell’ambito dell’area specialistica e/o settore d’appartenenza;
- Livello di preparazione professionale nella gestione di procedure, processi e attività propri dell’area specialistica di appartenenza caratterizzata da autonomia nei processi operativi da gestire;
- Affidamento di attività di consulenza, di studio e ricerca nell’ambito di programmi aziendali o di attività di ispezione e verifica/controllo in relazione alle esigenze dell’azienda.

L’art. 17 del presente Regolamento prevede le modalità operative per la graduazione degli incarichi, posti gli indicatori sopra descritti.

Gli incarichi sono graduati nei limiti del relativo fondo contrattuale determinato annualmente nell’ambito della contrattazione integrativa, depurato della spesa sostenuta per la corresponsione dell’indennità di struttura complessa. I valori economici così determinati restano in vigore per tutta la durata dell’incarico attribuito al dirigente, fatto salvo l’eventuale incremento della retribuzione di posizione a seguito di rinnovi contrattuali.

La graduazione delle funzioni ed il correlato valore economico della retribuzione di posizione potranno essere oggetto di revisione per effetto di nuove disposizioni contrattuali che determinino anche una modifica nell’entità del fondo contrattuale di riferimento nonché a seguito di processi di riorganizzazione aziendale che modifichino in modo sostanziale l’assetto organizzativo delle singole strutture.

Per quanto attiene all’incarico di direzione di Dipartimento strutturale, essendo attribuito ad uno dei responsabili delle Strutture Complesse afferenti al Dipartimento medesimo, comporta per la retribuzione di posizione del dirigente interessato una maggiorazione disciplinata dal CCNL nel tempo vigente del valore massimo della fascia contrattuale di appartenenza. L’Azienda può graduare tale maggiorazione in funzione della complessità delle funzioni attribuite al Dipartimento e ad essa si provvede con oneri a carico del bilancio aziendale.

ART. 17 - MODALITÀ DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Ai sensi della vigente normativa contrattuale in ordine alla graduazione degli incarichi dirigenziali e sulla scorta dei criteri definiti all’art. 16 del presente Regolamento ai fini della pesatura degli incarichi in relazione alle tipologie disciplinate all’art. 18 del CCNL 2019, si stabilisce la seguente graduazione economica che è direttamente correlata alla retribuzione di posizione i cui importi vengono richiamati nelle tabelle “GRADUAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI”.

Allo scopo di valorizzare i diversi livelli di complessità delle responsabilità affidate, le tipologie di incarichi possono venire distinti in livelli economici denominati “FASCIA”, attribuiti attraverso la valutazione dei fattori di pesatura di cui alle tabelle più sotto riportate che indicano i punteggi analitici.

Tabella 1

GRADUAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI			
AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA			
TIPOLOGIA INCARICO	FASCIA ECONOMICA	VALORE ANNUO LORDO DELLA POSIZIONE PARTE FISSA + PARTE VARIABILE comprensivo della 13[^] mensilità	PUNTEGGIO
STRUTTURA COMPLESSA	FASCIA A	30.000,00	85-100
	FASCIA B	28.000,00	70-84
	FASCIA C	24.000,00	50-69
STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE O DISTRETTUALE	FASCIA A	18.000,00	85-100
	FASCIA B	16.500,00	70-84
STRUTTURA SEMPLICE ARTICOLAZIONE INTERNA DI SC	FASCIA A	15.000,00	85-100
	FASCIA B	11.500,00	70-84
PROFESSIONALE DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' A VALENZA DIPARTIMENTALE		15.000,00	90-100
PROFESSIONALE DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' ARTICOLAZIONE DI SC		13.000,00	70-89
PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	FASCIA A	9.900,00	90-100
	FASCIA B	8.000,00	75-89
	FASCIA C	6.500,00	60-74
PROFESSIONALE DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	Fascia unica (*)	5.500,00	(*)
PROFESSIONALE CONFERIBILE A DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITA'	Fascia unica (*)	1.500,00	(*)
(*) La retribuzione di posizione corrisponde all'importo minimo contrattuale previsto dall' articolo 91 CCNL 2019			

Tabella 2

GRADUAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA E AREA PROFESSIONI SANITARIE			
TIPOLOGIA INCARICO	FASCIA ECONOMICA	VALORE ANNUO LORDO DELLA POSIZIONE PARTE FISSA + PARTE VARIABILE comprensivo della 13[^] mensilità	PUNTEGGIO
STRUTTURA COMPLESSA	FASCIA A	30.000,00	85-100
	FASCIA B	28.000,00	70-84
	FASCIA C	24.000,00	50-69
STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE O DISTRETTUALE	FASCIA A	18.000,00	85-100
	FASCIA B	16.500,00	70-84
STRUTTURA SEMPLICE ARTICOLAZIONE INTERNA DI SC	FASCIA A	15.000,00	85-100
	FASCIA B	11.500,00	70-84
PROFESSIONALE DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' A VALENZA DIPARTIMENTALE		15.000,00	90-100
PROFESSIONALE DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' ARTICOLAZIONE DI SC		13.000,00	70-89
PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	FASCIA A	9.900,00	90-100
	FASCIA B	8.000,00	75-89
	FASCIA C	6.500,00	60-74
PROFESSIONALE DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	Fascia unica (*)	5.500,00	(*)
PROFESSIONALE CONFERIBILE A DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITA'	Fascia unica (*)	1.500,00	(*)
(*) La retribuzione di posizione corrisponde all'importo minimo contrattuale previsto dall' articolo 91 CCNL 2019			

Le tabelle seguenti descrivono i punteggi indicatori per la pesatura degli incarichi dirigenziali e gli elementi considerati ai fini della graduazione e della valorizzazione economica.

Tabella 3

PUNTEGGI INDICATORI PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA	
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale anche in relazione all’impatto del ruolo e a quello economico per l’azienda in generale	Punti max 25
Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, intersettorialità e interprofessionalità, con risorse dedicate specifiche	Punti max 25
Consistenza delle risorse umane, tecniche – strumentali e finanziarie nonché delle responsabilità gestite dalla struttura	Punti max 30
Erogazione prestazioni e servizi	Punti max 20
Totale	Punti max 100

Legenda per attribuire il punteggio:

- la **valenza strategica** e l’impatto della struttura interno/esterno tiene conto della rilevanza delle attività gestite ai fini dell’evoluzione dell’Azienda e la rilevanza della ricaduta dei servizi sugli utenti o sulle altre strutture interne aziendali stimandone la complessità e la variabilità. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - organizzazione dell’attività su più sedi territoriali;
 - articolazione dell’attività sulle 24/12 ore;
 - caratteristiche e modalità di erogazione delle prestazioni (ricovero ordinario, day hospital, week surgery, prestazioni ambulatoriali, prestazioni di farmacia ospedaliera e territoriale, assistenza domiciliare, Hospice, RSA, Centri di salute mentale, Case di Riposo e altri Centri di assistenza residenziale e semiresidenziale di carattere socio-assistenziale, Comunità terapeutiche, mortalità a domicilio, livello di copertura assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65, frequenza del monitoraggio della revisione dei piani assistenziali);
 - rapporto di committenza rispetto alla strutture residenziali e semiresidenziali e follow up.
- la **gestione dei processi** professionali ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, inter-settorialità e interprofessionalità, con risorse dedicate specifiche esprime la complessità organizzativa e dei procedimenti/funzioni di competenza nonché la presenza di professionalità con alto contenuto di specializzazione. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - se la struttura organizza risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali di carattere mono-professionale e monotematico che non implicano variabilità di contesto specialistico;

- se la struttura organizza e gestisce risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali di carattere pluri-professionale, pluritematico e che implicano variabilità di tipo specialistico;
 - se la struttura organizza e gestisce risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali ad elevato carattere pluriprofessionale, pluritematico anche in relazione al numero delle Strutture Semplici inserite nella struttura complessa ed all’integrazione delle competenze di diversi settori e che implicano variabilità di tipo specialistico e funzioni di indirizzo, verifica/controllo sui processi aziendali.
3. la **consistenza delle risorse gestite** dalla struttura misura la quantità di risorse gestite direttamente (umane, finanziarie, tecnologiche) valutata anche tenendo conto della presenza di professionalità con alto contenuto di specializzazione. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
- quantità delle risorse umane e tecnologiche gestite;
 - qualità delle media risorse umane e tecnologiche gestite;
 - responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e/o finanziarie di elevata quantità che è ponderata in ragione del grado di autonomia decisionale e in percentuale al budget complessivo aziendale;
 - budget assegnato.
4. la **erogazione prestazioni e servizi**. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
- volume delle prestazioni erogate dalla struttura, in relazione alla specificità della attività svolta dalla struttura medesima;
 - volume del fatturato;
 - volume dei ricoveri;
 - tasso mortalità a domicilio;
 - livello di copertura dell’assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65;
 - frequenza del monitoraggio dei piani assistenziali;
 - bacino della popolazione servita;
 - punti di accesso;
 - attività di controllo e vigilanza parametrata su numero di ispezioni.

Tabella 4

PUNTEGGI INDICATORI PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE/DISTRETTUALE	
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale anche in relazione all’impatto del ruolo e a quello economico per l’azienda in generale	Punti max 25
Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, intersettorialità e interprofessionalità, con risorse dedicate specifiche	Punti max 25
Consistenza delle risorse umane, tecniche – strumentali e finanziarie nonché delle responsabilità gestite dalla struttura	Punti max 30
Erogazione prestazioni e servizi	Punti max 20
Totale	Punti max 100

Legenda per attribuire il punteggio:

- la **valenza strategica** e l’impatto della struttura interno/esterno tiene conto della rilevanza delle attività gestite ai fini dell’evoluzione dell’Azienda e la rilevanza della ricaduta dei servizi sugli utenti o sulle altre strutture interne aziendali stimandone la complessità e la variabilità. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - organizzazione dell’attività su più sedi territoriali;
 - articolazione dell’attività sulle 24/12 ore;
 - caratteristiche e modalità di erogazione delle prestazioni (ricovero ordinario, day hospital, week surgery, prestazioni ambulatoriali, prestazioni di farmacia ospedaliera e territoriale, assistenza domiciliare, Hospice, RSA, Centri di salute mentale, Case di Riposo e altri Centri di assistenza residenziale e semiresidenziale di carattere socio-assistenziale, Comunità terapeutiche, mortalità a domicilio, livello di copertura assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65, frequenza del monitoraggio della revisione dei piani assistenziali);
 - rapporto di committenza rispetto alla strutture residenziali e semiresidenziali e follow up.
- la **gestione dei processi** professionali ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, inter-settorialità e interprofessionalità, con risorse dedicate specifiche esprime la complessità organizzativa e dei procedimenti/funzioni di competenza nonché la presenza di professionalità con alto contenuto di specializzazione. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - se la struttura organizza risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali di carattere mono-professionale e monotematico che non implicano variabilità di contesto specialistico;
 - se la struttura organizza e gestisce risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali di carattere pluri-professionale, pluritematico e che implicano variabilità di tipo specialistico;
 - se la struttura organizza e gestisce risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali ad elevato carattere pluriprofessionale, pluritematico anche in relazione al numero delle Strutture Semplici inserite nella struttura complessa ed all’integrazione delle

competenze di diversi settori e che implicano variabilità di tipo specialistico e funzioni di indirizzo, verifica/controllo sui processi aziendali.

3. la **consistenza delle risorse gestite** dalla struttura misura la quantità di risorse gestite direttamente (umane, finanziarie, tecnologiche) valutata anche tenendo conto della presenza di professionalità con alto contenuto di specializzazione. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - quantità delle risorse umane e tecnologiche gestite;
 - qualità delle media risorse umane e tecnologiche gestite;
 - responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e/o finanziarie di elevata quantità che è ponderata in ragione del grado di autonomia decisionale e in percentuale al budget complessivo aziendale;
 - budget assegnato.
4. la **erogazione prestazioni e servizi**. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - volume delle prestazioni erogate dalla struttura, in relazione alla specificità della attività svolta dalla struttura medesima;
 - volume del fatturato;
 - volume dei ricoveri;
 - tasso mortalità a domicilio;
 - livello di copertura dell’assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65;
 - frequenza del monitoraggio dei piani assistenziali;
 - bacino della popolazione servita;
 - punti di accesso;
 - attività di controllo e vigilanza parametrata su numero di ispezioni.

Tabella 5

PUNTEGGI INDICATORI PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE ARTICOLAZIONE INTERNA DI SC	
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale anche in relazione all’impatto del ruolo e a quello economico per l’azienda in generale	Punti max 25
Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, intersettorialità e interprofessionalità, con risorse dedicate specifiche	Punti max 25
Consistenza delle risorse umane, tecniche – strumentali e finanziarie nonché delle responsabilità gestite dalla struttura	Punti max 30
Erogazione prestazioni e servizi	Punti max 20
Totale	Punti max 100

Legenda per attribuire il punteggio:

- la **valenza strategica** e l’impatto della struttura interno/esterno tiene conto della rilevanza delle attività gestite ai fini dell’evoluzione dell’Azienda e la rilevanza della ricaduta dei servizi sugli utenti o sulle altre strutture interne aziendali stimandone la complessità e la variabilità. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - organizzazione dell’attività su più sedi territoriali;
 - articolazione dell’attività sulle 24/12 ore;
 - caratteristiche e modalità di erogazione delle prestazioni (ricovero ordinario, day hospital, week surgery, prestazioni ambulatoriali, prestazioni di farmacia ospedaliera e territoriale, assistenza domiciliare, Hospice, RSA, Centri di salute mentale, Case di Riposo e altri Centri di assistenza residenziale e semiresidenziale di carattere socio-assistenziale, Comunità terapeutiche, mortalità a domicilio, livello di copertura assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65, frequenza del monitoraggio della revisione dei piani assistenziali);
 - rapporto di committenza rispetto alla strutture residenziali e semiresidenziali e follow up.
- la **gestione dei processi** professionali ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, inter-settorialità e interprofessionalità, con risorse dedicate specifiche esprime la complessità organizzativa e dei procedimenti/funzioni di competenza nonché la presenza di professionalità con alto contenuto di specializzazione. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
 - se la struttura organizza risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali di carattere mono-professionale e monotematico che non implicano variabilità di contesto specialistico;
 - se la struttura organizza e gestisce risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali di carattere pluri-professionale, pluritematico e che implicano variabilità di tipo specialistico;

- se la struttura organizza e gestisce risorse e processi sulla base di standard operativi e funzionali ad elevato carattere pluriprofessionale, pluritematico anche in relazione al numero delle Strutture Semplici inserite nella struttura complessa ed all’integrazione delle competenze di diversi settori e che implicano variabilità di tipo specialistico e funzioni di indirizzo, verifica/controllo sui processi aziendali.
3. la **consistenza delle risorse gestite** dalla struttura misura la quantità di risorse gestite direttamente (umane, finanziarie, tecnologiche) valutata anche tenendo conto della presenza di professionalità con alto contenuto di specializzazione. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
- quantità delle risorse umane e tecnologiche gestite;
 - qualità delle media risorse umane e tecnologiche gestite;
 - responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e/o finanziarie di elevata quantità che è ponderata in ragione del grado di autonomia decisionale e in percentuale al budget complessivo aziendale;
 - budget assegnato.
4. la **erogazione prestazioni e servizi**. Il parametro in questione viene espresso secondo i seguenti criteri:
- volume delle prestazioni erogate dalla struttura, in relazione alla specificità della attività svolta dalla struttura medesima;
 - volume del fatturato;
 - volume dei ricoveri;
 - tasso mortalità a domicilio;
 - livello di copertura dell’assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65;
 - frequenza del monitoraggio dei piani assistenziali;
 - bacino della popolazione servita;
 - punti di accesso;
 - attività di controllo e vigilanza parametrata sul numero di ispezioni.

Tabella 6

PUNTEGGI INDICATORI PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' A VALENZA DIPARTIMENTALE O ARTICOLAZIONE INTERNA DI SC	
Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare finalizzato a garantire un livello qualitativo di elevatissima professionalità tale da richiedere una referenza di area o settore specialistico	Punti max 40
Livello di autonomia operativa nella gestione di procedure processi e attività propri dell’area specialistica di appartenenza e responsabilità nella conduzione della gestione predetta e di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di altre strutture aziendali	Punti max 35
Grado di utilizzo di metodologie e/o strumentazioni complesse	Punti max 25
Totale	Punti max 100

Legenda per attribuire il punteggio:

1. **Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare** finalizzato a garantire un livello qualitativo di elevatissima professionalità tale da richiedere una referenza di area o settore specialistico è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico ha valenza dipartimentale/struttura;
 - l’incarico prevede nell’ambito delle competenze del dirigente e delle direttive delle strutture aziendali interessate, il coordinamento di attività a livello dipartimentale/struttura con la fissazione di obiettivi strategici per l’Azienda.
2. **livello di autonomia operativa nella gestione di procedure processi e attività** propri dell’area specialistica di appartenenza e responsabilità nella conduzione della gestione predetta e di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di altre strutture aziendali è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico prevede grado di coordinamento professionale di attività interna ed esterna alla struttura d’appartenenza;
 - l’incarico prevede responsabilità di attività professionali connotate da particolare specializzazione di rilevanza dipartimentale/di struttura con ruolo, in tale contesto, di coordinamento/referenza.
 - l’incarico prevede altissimo livello di professionalità, specializzazione ed autonomia rispetto alla conduzione delle attività e dei processi propri dell’area di appartenenza che assumono rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali.
3. **grado di utilizzo di metodologie e/o strumentazioni complesse** è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico prevede alto livello di specializzazione professionale;
 - l’incarico prevede altissimo livello di specializzazione professionale.

Tabella 7

PUNTEGGI INDICATORI PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	
Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare finalizzato a garantire un livello qualitativo di elevata professionalità tale da richiedere una referenza di area o settore specialistico	Punti max 40
Livello di autonomia operativa nella gestione di procedure processi e attività propri dell’area specialistica di appartenenza ed eventuale responsabilità nella conduzione della gestione predetta e di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di altre strutture aziendali	Punti max 35
Grado di utilizzo di metodologie e/o strumentazioni complesse	Punti max 25
Totale	Punti max 100

Legenda per attribuire il punteggio

1. **Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare** finalizzato a garantire un livello qualitativo di elevata professionalità tale da richiedere una referenza di area o settore specialistico è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico ha valenza interna alla struttura di appartenenza;
 - l’incarico ha valenza dipartimentale/aziendale;
 - l’incarico prevede nell’ambito delle competenze del dirigente e delle direttive delle strutture aziendali interessate, il coordinamento di attività a livello dipartimentale/aziendale con la fissazione di obiettivi strategici per l’Azienda.
2. **Livello di autonomia operativa nella gestione di procedure processi e attività** propri dell’area specialistica di appartenenza ed eventuale responsabilità nella conduzione della gestione predetta e di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di altre strutture aziendali è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico prevede grado di coordinamento professionale di attività interna alla struttura d’appartenenza;
 - l’incarico prevede responsabilità di attività professionali connotate da particolare specializzazione di rilevanza dipartimentale/aziendale con ruolo, in tale contesto, di coordinamento/referenza.
 - l’incarico prevede alto livello di specializzazione ed autonomia rispetto alla conduzione delle attività e dei processi propri dell’area di appartenenza che assumono rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali;
3. **Grado di utilizzo di metodologie e/o strumentazioni complesse** è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico prevede livello di specializzazione professionale di base;
 - l’incarico prevede medio livello di specializzazione professionale;
 - l’incarico prevede alto livello di specializzazione professionale.

Tabella 8

PUNTEGGI INDICATORI PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI ANCHE DI CONSULENZA, DI STUDIO E RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	
Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare nell’ambito dell’area e/o settore d’appartenenza	Punti max 40
Livello di preparazione professionale nella gestione di procedure, processi e attività propri dell’area specialistica di appartenenza caratterizzata da autonomia nei processi operativi da gestire	Punti max 35
Affidamento di attività di consulenza, di studio e ricerca nell’ambito di programmi aziendali o di attività di ispezione e verifica/controllo in relazione alle esigenze dell’azienda	Punti max 25
Totale	Punti max 100

Legenda per attribuire il punteggio:

1. **Grado di competenza in un determinato ambito disciplinare** nell’area e/o settore d’appartenenza è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico ha valenza interna alla struttura di appartenenza;
 - l’incarico ha valenza dipartimentale/aziendale;
 - l’incarico prevede nell’ambito delle competenze del dirigente e delle direttive delle strutture aziendali interessate, il coordinamento di attività a livello dipartimentale/aziendale con la fissazione di obiettivi strategici per l’Azienda.
2. **Livello di preparazione professionale nella gestione di procedure, processi e attività** propri dell’area specialistica di appartenenza caratterizzata da autonomia nei processi operativi da gestire è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico prevede grado di preparazione professionale con limitata autonomia nei processi operativi da gestire e limitato affidamento di programmi/progetti;
 - l’incarico prevede grado di preparazione professionale con specifica autonomia nei processi operativi da gestire e discreto affidamento di programmi/progetti;
 - l’incarico prevede alto livello di specializzazione ed autonomia rispetto alla conduzione delle attività e dei processi propri dell’area di appartenenza che assumono rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e consistente affidamento di programmi/progetti.
3. **Grado di utilizzo di metodologie e/o strumentazioni complesse** è espresso in modo crescente in relazione al fatto che:
 - l’incarico prevede livello di specializzazione strumentale di minima complessità;
 - l’incarico prevede livello di specializzazione strumentale di media complessità;
 - l’incarico prevede livello di specializzazione strumentale di alta complessità.

TITOLO III

ART. 18 – NORME FINALI E TRANSITORIE

Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente Regolamento sono nulli a tutti gli effetti. E’ altresì nullo ad ogni effetto l’espletamento di fatto di incarico dirigenziale

non formalmente conferito con le procedure sopra disciplinate.

Il conferimento di un incarico dirigenziale in una struttura diversa da quella di provenienza in presenza di posto nella dotazione organica determina la mobilità interna del dirigente ai sensi del CCNL vigente.

Nel caso di conferimento di incarico a dirigente già in godimento di altro incarico, salvo il conferimento “ad interim”, l’incarico precedente è revocato contestualmente alla decorrenza del nuovo incarico.

La variazione o la nuova attribuzione di incarico dirigenziale non può avere effetto retroattivo.

Gli incarichi di natura professionale confermati con le medesime caratteristiche e denominazione nella nuova graduazione degli incarichi dirigenziali proseguono fino alla scadenza naturale mantenendo la medesima valorizzazione economica complessiva della retribuzione di posizione.

Gli effetti economici derivanti dall’affidamento di nuovi incarichi decorrono dalla data indicata sul contratto di incarico sottoscritto dal dirigente interessato.

Il presente regolamento ha effetto dalla data di pubblicazione del decreto di approvazione e contestualmente vengono disapplicati i precedenti regolamenti in materia.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANTONIO POGGIANA
CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F
DATA FIRMA: 10/06/2021 12:36:34
IMPRONTA: 8034713E53C002AD7176C45451DE5F0E32DD5B9C91772D7246323F3A116A7176
32DD5B9C91772D7246323F3A116A71761BCD710B7091C210D2CC83AA36F88874
1BCD710B7091C210D2CC83AA36F88874B933A79E38AB8F79DA4AEDD37D5BC037
B933A79E38AB8F79DA4AEDD37D5BC0379B498EF708EC7EACA5C37F3DF121AE37

NOME: ANDREA LONGANESI
CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T
DATA FIRMA: 10/06/2021 13:06:05
IMPRONTA: 7E98B28989B9CB42404C82CE612AE358CB8238874C2967519C9399B1CE15C5C6
CB8238874C2967519C9399B1CE15C5C619DCCA577953E5EC3756E8E8FD37443D
19DCCA577953E5EC3756E8E8FD37443DD6C993555E0A2DB0C43F4978FCA16383
D6C993555E0A2DB0C43F4978FCA163837D41E536DF5B323643ACBD2F3C0B6B58

NOME: EUGENIO POSSAMAI
CODICE FISCALE: PSSGNE59M27C957L
DATA FIRMA: 10/06/2021 14:30:37
IMPRONTA: 40A1D64073D6AE5BFAAA30839C179F0B3BE853D3D2E75966CE1711F13B677F01
3BE853D3D2E75966CE1711F13B677F01B99BEA0EABA28F97A14B1532797934E0
B99BEA0EABA28F97A14B1532797934E0A0AE06844148D39EF04C8352C6BF2B46
A0AE06844148D39EF04C8352C6BF2B46CE5B1516D7A67DE328FB8AE4D531AEB3

NOME: FABIO SAMANI
CODICE FISCALE: SMNFBA57C03L424I
DATA FIRMA: 10/06/2021 15:03:20
IMPRONTA: 457FE268DB00E1D7157EB94441829839C52C3FF7A629D7A07BDFC944FE79BF60
C52C3FF7A629D7A07BDFC944FE79BF604A87380D95B29571045F5BA74137451F
4A87380D95B29571045F5BA74137451F4ACD91BA4EE6BCD04BB7E7C7CA356918
4ACD91BA4EE6BCD04BB7E7C7CA356918656A0CF6152C21116AA1D8927A9E0BC0