

**INTESA SUL REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE, AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E  
REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER LA DIRIGENZA PTA**

**(delib. n. 63 del 14.01.2021)**

**presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti**

Premesso che:

- l'art. 64, comma 1, lett. a) e d) del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 prevede che sono oggetto di confronto i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- gli articoli 69 e seguenti del suddetto CCNL hanno modificato la tipologia degli incarichi e lo sviluppo della carriera professionale dei dirigenti PTA;
- l'art. 89 del suddetto CCNL stabilisce i nuovi valori annui della retribuzione di posizione parte fissa precisando che "la retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico";

Richiamate le disposizioni del capo II "Sistema degli incarichi dirigenziali" e del capo III "Verifica e valutazione dei dirigenti" del Titolo III "Rapporto di lavoro" del citato CCNL;

Ravvisata la necessità di adeguare il regolamento aziendale in materia, approvato con deliberazione n. 1118 del 14.06.2018, alle disposizioni del CCNL 17.12.2020 e al nuovo Piano organizzativo aziendale strategico (POAS) 2022-2024.

Vista la proposta di nuova regolamentazione predisposta dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane che è stata trasmessa alle competenti organizzazioni sindacali in data 9.12.2022;

Tenuto conto che il testo è stato oggetto di illustrazione e approfondito confronto nell'incontro sindacale del 21.12.2022;

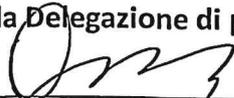
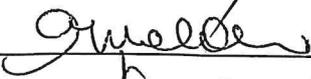
Dato atto che in data 12.01.2023 con nota prot. n. 2195 sono pervenute le osservazioni delle organizzazioni sindacali CISL FP, FP CGIL e FEDIR SANITA';

Tenuto conto di tali osservazioni e di quanto emerso nella seduta di confronto odierna;

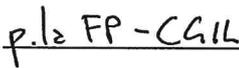
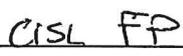
**CONDIVONO**

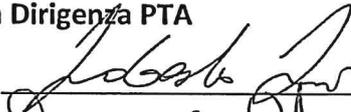
- 1) il regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale, nel testo allegato alla presente intesa (Allegato A);
- 2) di mantenere la vigente pesatura degli incarichi dirigenziali riferita al valore complessivo degli stessi, in attuazione dell'art. 89 del CCNL 17.12.2020, come precisato all'art. 13 del regolamento.
- 3) di dare decorrenza alla nuova regolamentazione dalla data di adozione del provvedimento deliberativo.

**Per la Delegazione di parte pubblica**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**Per le OO.SS. della Dirigenza PTA**

  
\_\_\_\_\_  
p.l. FP - CGIL  
  
\_\_\_\_\_  
CISL FP  
  
\_\_\_\_\_  
FEDIR SANITA'  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



ART. 1 - OGGETTO DEL REG. - AMBITO  
ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE  
ART. 3 - CRITERI PER LA NOMINAZIONE  
ART. 4 - PROCEDURA  
ART. 5 - DURATA  
ART. 6 - REVOCA  
ART. 7 - INCARICHI  
ART. 8 - VALUTAZIONE  
ART. 9 - AFFIDAMENTO  
ART. 10 - REVISIONE

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE, AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE  
E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELLA DIRIGENZA  
AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

*[Faint handwritten notes or signatures]*

*[Handwritten signatures]*



ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO.....	2
ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE .....	2
ART. 3 - CRITERI E PRINCIPI GENERALI .....	2
ART. 4 - TIPOLOGIE DI INCARICO.....	3
ART. 5 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI .....	3
ART. 6 - PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI GESTIONALI.....	4
ART. 7 - PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI.....	6
ART. 8 - DURATA .....	7
ART. 9 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO DIRIGENZIALE .....	7
ART. 10 - AFFIDAMENTO O REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE.....	7
ART. 11 - REVOCA DEGLI INCARICHI.....	8
ART. 12 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI .....	8
ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI POSIZIONE.....	9
ART. 14 - INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 15 SEPTIES D.LGS 502/92 .....	10
ART. 15 - PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE.....	11
ART. 16 - VALUTAZIONE E VERIFICA DEI DIRIGENTI.....	11
ART. 17 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE .....	13
ART. 18 - INCARICHI TEMPORANEI DI SOSTITUZIONE.....	14
ART. 19 - ROTAZIONE DEGLI INCARICHI .....	16
ART. 20 - NORMA FINALE .....	16

## ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento, quale strumento organizzativo e di riconoscimento delle professionalità, determina le varie tipologie di incarichi conferibili al personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale dell'ASST Papa Giovanni XXIII nonché i criteri e le modalità di conferimento, valutazione, modifica e revoca degli incarichi stessi, in coerenza con l'assetto organizzativo definito nel Piano organizzativo aziendale strategico (POAS) e nel rispetto della normativa vigente e del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020.

Ai sensi dell'art. 64, comma 1, lett. a) e d) del suddetto CCNL, il presente regolamento viene adottato previo confronto con le organizzazioni sindacali.

## ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dirigente amministrativo, tecnico e professionale dipendente dell'ASST Papa Giovanni XXIII, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

## ART. 3 - CRITERI E PRINCIPI GENERALI

- La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale. Le diverse tipologie di incarico sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi. Ne consegue che in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, raggiungono, secondo la graduazione aziendale, una corrispondente valorizzazione economica.
- A tutti i dirigenti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Gli incarichi sono conferiti anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.
- Il conferimento degli incarichi si fonda sulla predeterminazione di criteri generali di un sistema metodologico, armonico e integrato, assunto come base necessaria di partenza per dare valore alle risorse umane. Tale sistema, basato sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del 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, garantendo trasparenza e parità di trattamento tra uomini e donne nell'attribuzione dell'incarico dirigenziale.
- Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene sulla base di valutazioni che tengono conto del POAS dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti in azienda. La loro valorizzazione è determinata compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale denominato "Fondo retribuzione di posizione".





## ART. 4 - TIPOLOGIE DI INCARICO

Ai sensi dell'art. 70 del CCNL 17.12.202,0 ai dirigenti di cui all'art. 2 sono conferibili i seguenti incarichi:

### I. INCARICHI GESTIONALI

- a. Incarico di Direttore di dipartimento, conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento;
- b. Incarico di Direzione di struttura complessa, conferibile ai sensi dell'art. 71 del CCNL 17.12.2020;
- c. Incarico di Direzione di struttura Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale, 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, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.
- d. Incarico di Direzione di struttura semplice, include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

L'incarico di direzione di distretto è equiparato economicamente, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa e dell'indennità, all'incarico di direzione di struttura complessa. L'indennità dipartimentale riconosciuta a tale incarico ai sensi dell'art.7 bis della l.r. n. 33/2009, così come modificata dalla l.r. n. 22/2021, è subordinata al raggiungimento della pienezza delle funzioni, con particolare riferimento alla messa in funzione degli ospedali di comunità, come previsto dalla DGR n. XI/6278 del 11.04.2022.

### II. INCARICHI PROFESSIONALI:

- a. Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

L'individuazione degli incarichi rientra nel potere organizzativo dell'Azienda secondo l'assetto previsto nel POAS, nel rispetto degli atti di programmazione regionale e nei limiti delle risorse disponibili nel "Fondo retribuzione di posizione".

## ART. 5 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli elementi che sottendono la valutazione per il conferimento e rinnovo degli incarichi sono:
  - valutazioni del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 76, comma 2, CCNL 17.12.2020, ove esistenti;
  - risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni ai sensi dell'art. 76, comma 4, CCNL 17.12.2020;
  - ruolo/profilo di afferenza;



- attitudini personali e capacità professionali sia in relazione alle conoscenze specialistiche che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
  - criterio di rotazione, ove applicabile.
2. 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 ai sensi dell'art. 17-bis, comma 2, del D. Lgs. n.502/92 e s.m.i..
  3. L'affidamento degli incarichi della dirigenza è sempre a termine.
  4. Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti, con atto scritto e motivato del Direttore generale, ai dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dal CCNL vigente.

## ART. 6 - PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI GESTIONALI

### 1. Incarichi di Direzione di dipartimento

Gli incarichi di **Direzione di dipartimento** sono affidati dal Direttore generale su base fiduciaria - sentito il Direttore amministrativo - a uno dei Direttori di struttura complessa afferenti al Dipartimento.

Sono conferiti nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione aziendale e con le procedure previste dall'art.17-bis del D. Lgs. 502/1992 e s.m.i..

**Il direttore di dipartimento** viene individuato, fra coloro che hanno presentato la propria candidatura, tenuto conto dell'esperienza professionale, organizzativa e gestionale maturata e delle capacità di leadership dimostrata.

Le modalità e procedure sono declinate nel vigente regolamento aziendale per il funzionamento dei dipartimenti.

### 2. Incarichi di Direzione di struttura complessa

**Gli incarichi di Direzione di struttura complessa** sono conferiti nel limite delle strutture complesse previste dal POAS ai dirigenti dipendenti dell'ASST a tempo indeterminato che abbiano maturato, nel corrispondente profilo dirigenziale del SSN, almeno 5 anni di esperienza professionale maturati 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.

Solo ove fosse accertata, con le procedure selettive di seguito descritte, la mancanza presso l'Azienda di personale dirigenziale che abbia maturato integralmente la predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a un dirigente con esperienza professionale inferiore.

Per l'affidamento dell'incarico, l'ASST pubblica, sul sito aziendale, per un periodo non inferiore a 15 giorni, apposito avviso di selezione interna con l'indicazione di: titoli, requisiti, profilo e documentazione da produrre, ivi compreso un progetto di sviluppo.

4



La valutazione comparata delle candidature è demandata ad apposita commissione composta da Direttore amministrativo/Direttore sanitario/socio sanitario (con funzione di presidente), dal Direttore del dipartimento di afferenza della struttura o da un Direttore di dipartimento o di struttura complessa all'uopo individuato in caso di strutture in staff e da un componente anche esterno.

Fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 5 del presente regolamento in tema di valutazione, il giudizio espresso dalla commissione terrà conto:

- del curriculum professionale e formativo;
- 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 nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- della capacità relazionali e di lavoro in team;
- dell'aderenza al profilo declinato.

L'elenco degli idonei è trasmesso al Direttore generale che assume la sua decisione e adotta il provvedimento di nomina adeguatamente motivato.

### 3. Incarichi di Responsabilità di struttura semplice dipartimentale/distrettuale e di struttura semplice

Gli incarichi di Responsabilità di struttura semplice dipartimentale/distrettuale e di struttura semplice sono conferiti nei limiti delle strutture previste dal POAS ai dirigenti dipendenti a tempo indeterminato dell'ASST che abbiano superato il periodo di prova, in possesso di adeguata esperienza, formazione e attitudine a ricoprire funzioni gestionali.

Per l'affidamento dell'incarico, l'ASST pubblica, sul sito aziendale, per un periodo non inferiore a 15 giorni, apposito avviso di selezione interna con l'indicazione di: titoli, requisiti e documentazione da produrre, con eventuale progetto di sviluppo.

La valutazione comparata delle candidature è demandata ad apposita commissione così composta:

- per strutture dipartimentali/distrettuali: dal Direttore amministrativo/sanitario/socio sanitario o loro delegato (con funzione di presidente), dal Direttore del dipartimento/distretto di afferenza della struttura e da un dirigente della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane con anche funzioni di verbalizzante;
- per le strutture semplici: dal Direttore amministrativo/sanitario/socio sanitario o loro delegato (con funzione di presidente), dal Direttore di struttura complessa di afferenza e da un dirigente della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane con anche funzioni di verbalizzante;
- per le strutture semplici in staff: dal Direttore amministrativo/sanitario/socio sanitario o loro delegato (con funzione di presidente), da un Direttore di dipartimento o di struttura complessa all'uopo individuato e da un dirigente della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane con anche funzioni di verbalizzante.

Fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 5 del presente regolamento in tema di valutazione, il giudizio espresso dalla commissione terrà conto:

- del curriculum professionale e formativo;
- 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 nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate;
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- capacità relazionali e di lavoro in team.

La Commissione effettuerà la suddetta valutazione esprimendo un giudizio di idoneità, a seguito del quale il Direttore di seguito indicato formulerà la proposta di conferimento al Direttore generale:

- Direttore del dipartimento/distretto per le strutture semplici dipartimentali/distrettuali;
- Direttore di struttura complessa per le strutture semplici;
- Direttore amministrativo/sanitario/socio sanitario per le strutture semplici in staff.

## ART. 7 - PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI

### 1. Incarichi di alta specializzazione

Gli incarichi sono conferiti ai dirigenti dipendenti dell'ASST che abbiano superato il periodo di prova e in possesso di adeguata esperienza e formazione.

Per l'affidamento dell'incarico, l'ASST pubblica, sul sito aziendale, per un periodo non inferiore a 15 giorni, apposito avviso di selezione interna con l'indicazione di: denominazione dell'incarico, profilo di alta specializzazione ricercato, titoli, requisiti e la documentazione da produrre.

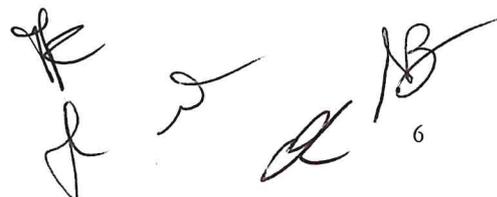
La valutazione comparata delle candidature è demandata ad apposita commissione composta da: dal Direttore amministrativo/sanitario/socio sanitario o loro delegato (con funzioni di presidente), dal Direttore della struttura di afferenza e da un dirigente della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane con anche funzioni di verbalizzante.

Fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 5 del presente regolamento in tema di valutazione, il giudizio espresso dalla commissione terrà conto del curriculum professionale e formativo.

Esperita la suddetta valutazione, l'incarico viene attribuito dal Direttore generale su proposta del Direttore della struttura di afferenza.

### 2. Incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, dopo il positivo superamento del periodo di prova, viene conferito, di norma, un incarico di natura professionale, con 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.



6

L'incarico è conferito su proposta del Direttore della struttura di appartenenza sulla base del curriculum professionale e formativo. Il Direttore definisce gli ambiti di funzioni e autonomia operativa che caratterizzano l'incarico, in coerenza con le funzioni e gli obiettivi della struttura.

#### ART. 8 - DURATA

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente per il collocamento a riposo, la durata degli incarichi è fissata come sotto specificato:

- **Direzione di dipartimento:** hanno durata **triennale** e sono rinnovabili, anche per periodi inferiori. Gli stessi, stante la natura fiduciaria dell'incarico, non possono superare il periodo dell'incarico del Direttore generale e cessano in caso di decadenza di quest'ultimo. Il Direttore del Dipartimento resta in carica sino alla nomina del suo successore.
- **Direzione struttura complessa, struttura semplice dipartimentale/distrettuale e semplice, alta specializzazione, professionali di consulenza, studio, ricerca, ispettivo, di verifica e controllo:** hanno durata **quinquennale**, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL 17.12.2020.

La durata degli incarichi 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 n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 81 CCNL 17.12.2020 o per il venire meno dei requisiti.

#### ART. 9 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO DIRIGENZIALE

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico, che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi la denominazione, l'oggetto, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante.

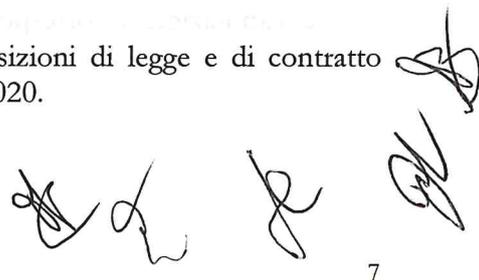
Il dirigente è tenuto a sottoscrivere il contratto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo diversa proroga stabilita dalle parti, fatta salva la tutela giurisdizionale dei propri interessi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 71, comma 14 del CCNL 17.12.2020. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico.

Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il relativo trattamento economico.

#### ART. 10 - AFFIDAMENTO O REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

In caso di riorganizzazione, l'azienda si conforma alle seguenti disposizioni di legge e di contratto tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, comma 8 del CCNL 17.12.2020.





Ai sensi dell'art. 9, comma 32, del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con modificazioni nella L. 30.7.2010, n. 122, 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.

Ai sensi dell'art. 1, comma 18, del D.L. 13.8.2011, n. 138 convertito con modificazioni nella L. 14.9.2011, n. 148, 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 o di altri fondi analoghi.

L'applicazione delle suddette disposizioni avviene previo confronto con le organizzazioni sindacali ex art. 64, comma 1, lett. d) del CCNL 17.12.2020 con riferimento al trattamento economico e al valore e rilievo dell'incarico. Restano ferme le clausole di garanzia previste dall'art. 31, commi 2 e 3 del citato CCNL per il trattamento economico da riconoscere per i due anni successivi alla scadenza naturale dell'incarico revocato anticipatamente per esigenze organizzative.

#### ART. 11 - REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono revocati anticipatamente secondo quanto previsto dai CCNL pro tempore vigenti e dalle disposizioni legislative in materia per:

- i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3 del D. Lgs. n. 502/92 e s.m.i.: "inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro".
- esito negativo della valutazione dei risultati affidata al Nucleo di valutazione delle prestazioni ai sensi dell'art. 80 del CCNL 17.12.2020;
- il venir meno dei requisiti.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

#### ART. 12 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

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

#### INCARICHI GESTIONALI

La graduazione degli incarichi gestionali è articolata in:

- a) **Incarico di direzione di struttura complessa (SC):** è caratterizzato a livello aziendale da autonomia di budget e responsabilità della gestione, in via diretta, nei confronti del Direttore generale.

Si stabilisce che la graduazione delle strutture complesse si articola su due livelli:

8

- Struttura ad elevata complessità
- Struttura di media o a complessità standard

I criteri e gli indicatori alla base della relativa graduazione saranno oggetto di valutazione e determinazione da parte della Direzione aziendale e di successivo confronto con le organizzazioni sindacali.

- b) **Incarico di direzione di struttura semplice dipartimentale (SSD) o distrettuale (SD)**: include necessariamente e in via prevalente la responsabilità di gestione delle risorse umane e strumentali e, ove previsto, anche delle risorse finanziarie, con competenze trasversali nel dipartimento/distretto di afferenza.

È caratterizzato da:

- appartenenza funzionale ad un dipartimento o ad un distretto;
- titolarità nella negoziazione di budget;
- rilevanza strategica aziendale;
- complessità organizzativa.

- c) **Incarico di direzione di struttura semplice (SS)**: include necessariamente e in via prevalente la responsabilità di gestione delle risorse umane e strumentali.

È caratterizzato da:

- appartenenza funzionale ad una struttura complessa
- rilevanza strategica.

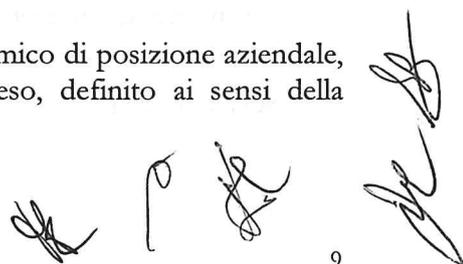
## INCARICHI PROFESSIONALI

Gli incarichi professionali, ove sono **prevalenti le caratteristiche tecnico-professionali** rispetto a quelle gestionali, sono graduati a livello aziendale secondo i seguenti livelli di professionalità:

Descrizione	
<b>Alta specializzazione</b>	L'incarico comporta un livello di autonomia particolarmente elevato nell'ambito della struttura, con gestione di segmenti di processi strategici operativi e/o di controllo e/o di consulenza che richiedono professionalità e specializzazione particolarmente elevate, difficilmente intercambiabili in ambito aziendale, con eventuale gestione di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
<b>Incarico professionale</b>	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi standard o segmenti di essi che richiedono una buona competenza specialistico funzionale, da espletarsi nell'ambito delle direttive del diretto responsabile, con eventuale gestione di team operativi o di progetto.

## ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI POSIZIONE

Al conferimento degli incarichi dirigenziali è correlato il trattamento economico di posizione aziendale, da determinare in relazione al fondo di competenza, sulla base del peso, definito ai sensi della



competente normativa contrattuale, riportato a fianco di ogni singola tipologia di incarico nella tabella che segue, fatta salva la prevista graduazione delle strutture complesse di cui alla lettera a) del precedente articolo 12.

TIPOLOGIE DI INCARICO	CODICE	PESO POSIZIONE AZIENDALE
<b>GESTIONALI</b>		
Direttore di Struttura Complessa	<b>A</b>	<b>100</b>
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale	<b>B1</b>	<b>57,52</b>
Responsabile Struttura Semplice/Distrettuale	<b>B2</b>	<b>54,35</b>
<b>PROFESSIONALI</b>		
Alta specializzazione	<b>Ca</b>	<b>44,23</b>
Incarichi professionale	<b>C</b>	<b>21,78</b>

#### ART. 14 - INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 15 SEPTIES D.LGS 502/92

L'Azienda può conferire incarichi mediante la stipula di contratti a tempo determinato secondo le previsioni e nei limiti di quanto stabilito dall'art. 15-septies del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e in conformità a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 63 del CCNL 08.06.2000 Area Dirigenza Sanitaria professionale tecnica e amministrativa

Ai sensi dell'art. 15-septies comma 1 del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., il Direttore generale può conferire a laureati, in possesso dei requisiti previsti dalla suddetta norma, incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo rispettivamente entro i limiti del 2% della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del 2% della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto.

Ai sensi del comma 2 del medesimo art. 15-septies D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., il Direttore generale può conferire ad esperti di provata competenza, che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico, incarichi relativi a profili diversi da quello medico, con contratti a tempo determinato, in numero non superiore al 5% della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto.

Si applicano altresì le disposizioni di cui all'art. 19 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 3 del D.L. 24.06.2014 n. 90 convertito nella legge n. 114/2014.

Tali incarichi sono conferiti, anche a personale in servizio presso l'ASST Papa Giovanni XXIII, sulla base dei requisiti previsti dalle richiamate norme e previa procedura selettiva, e possono essere di natura professionale e di responsabilità di struttura, complessa (ove consentito) e semplice, con inquadramento giuridico ed economico da determinarsi in base ai contratti nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata da 2 a 5 anni con facoltà di rinnovo.



## ART. 15 - PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE

Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5 del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., la valutazione dei dirigenti – che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, della professionalità espressa e dei comportamenti gestionali e professionali – è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.

I processi di valutazione sono improntati al rispetto dei seguenti principi e criteri:

- imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti;
- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

Il rispetto di tali principi e criteri è diretto ad assicurare un vero e proprio controllo sociale diffuso che costituisce un disincentivo forte ad adottare comportamenti discriminanti.

I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati all'interno del fascicolo personale del dirigente.

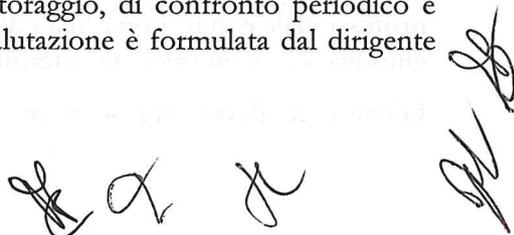
## ART. 16 - VALUTAZIONE E VERIFICA DEI DIRIGENTI

Ogni dirigente, nella sua vita professionale, è coinvolto in diversi momenti di verifica e di valutazione, che possono essere così riassunti:

- A. Valutazione annuale dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato.**  
Le valutazioni annuali vengono effettuate dal proprio superiore gerarchico e concorrono all'attribuzione di incarichi di maggior valore, oltre che all'attribuzione della retribuzione di risultato.
- B. Verifica in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti,** per tutti i dirigenti, entro la scadenza degli incarichi conferiti allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi.

Entrambi i momenti di verifica sopra indicati, si articolano obbligatoriamente in due momenti distinti: **valutazione di prima istanza e valutazione di seconda istanza.**

La **valutazione di prima istanza** attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio, di confronto periodico e valutazione conclusiva di quanto conseguito. In prima istanza la valutazione è formulata dal dirigente direttamente sovraordinato, come di seguito dettagliato:



Valutato	Valutatore di prima istanza (*)
Direttore dipartimento	Direttore generale o suo delegato
Direttore dipartimento (valutato in qualità di Direttore di SC)	Direttore amministrativo
Direttore SC	- Direttore generale/ Direttore amministrativo/ Direttore sanitario/ Direttore socio sanitario per le SC afferenti a una Direzione - Direttore dipartimento ovvero chi ha la responsabilità temporanea del dipartimento per le SC afferenti a un dipartimento
Responsabile SSD/SD	Direttore dipartimento/ distretto ovvero chi ha la responsabilità temporanea del dipartimento/distretto
Responsabile SS	- Direttore generale/ Direttore amministrativo/ Direttore sanitario/ Direttore socio sanitario per le SS in staff alla Direzione - Direttore SC ovvero chi ha la responsabilità temporanea della struttura per le SS articolazioni interne di strutture complesse
Dirigente titolare di incarico professionale	Direttore SC - Responsabile SSD/SD - Responsabile SS ovvero chi ha la responsabilità temporanea della struttura

(\*) in mancanza del valutatore di prima istanza la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata.

**La valutazione di seconda istanza** attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di confermarla, modificarla e/o integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali. Nel caso di valutazione di prima istanza negativa, nell'ambito della procedura di cui all'art. 79 del CCNL 17.12.2020, la valutazione di seconda istanza si attua attraverso valutazioni di merito.

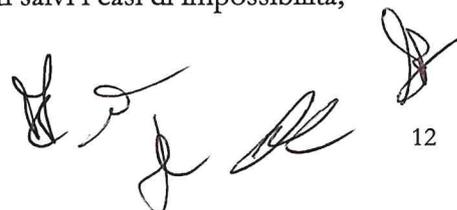
Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti **in seconda istanza**, ai sensi dell'art. 76 del CCNL vigente, sono:

- il Collegio tecnico
- il Nucleo di valutazione delle prestazioni

Il **Collegio tecnico** nominato con apposito provvedimento dal Direttore generale è di norma presieduto dal Direttore di dipartimento a cui afferisce il valutato. Al suo interno deve essere sempre garantita la rappresentanza del ruolo del valutato e nello svolgimento delle sue funzioni procede alla verifica e valutazione di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti.

Il Collegio tecnico, di norma, è composto da:

- Presidente: Direttore del dipartimento cui afferisce il valutato, fatti salvi i casi di impossibilità;





- Componente: Direttore di struttura complessa del ruolo del valutato;
- Componente: Direttore di struttura complessa del ruolo del valutato.

Si fa comunque rinvio al regolamento disciplinante il funzionamento dei Collegi tecnici.

Il **Nucleo di valutazione delle prestazioni** viene costituito con provvedimento del Direttore generale, previo espletamento di apposita selezione pubblica, da effettuarsi secondo le modalità ed in conformità alla disciplina nazionale e regionale nel tempo vigente.

È un organo collegiale composto da tre componenti esterni all'Azienda (uno appartenente al personale della Giunta regionale), scelti tra esperti di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

Il Nucleo di valutazione delle prestazioni è tenuto:

- alla verifica e valutazione annuale dei risultati di gestione dei titolari di incarichi gestionali e dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini della retribuzione di risultato;
- al monitoraggio dell'intero ciclo della performance aziendale, verificando i risultati raggiunti e la coerenza tra la programmazione e la realizzazione, sia a livello di organizzazione aziendale (performance organizzativa) che dei dirigenti (performance individuale).

#### **ART. 17 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE**

Per gli effetti della valutazione, sia positiva che negativa, si richiama quanto previsto dalle vigenti normative ed in particolare dagli artt. 77, 78, 79, 80 e 81 del CCNL del 17.12.2020

##### **Effetti della valutazione annuale del Nucleo di Valutazione**

L'esito positivo della valutazione annuale dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati (obiettivi di struttura e individuali) comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato secondo i criteri e modalità definite negli accordi integrativi aziendali vigenti.

L'esito positivo concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio tecnico.

La valutazione annuale negativa comporta la mancata attribuzione della retribuzione di risultato, nonché tutti gli altri aspetti contemplati dall'art. 30 del CCNL 3.11.2005, ancora vigente, dell'area III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

La valutazione negativa concorre negativamente alla formazione della valutazione da parte del Collegio Tecnico.

##### **Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico**

L'esito positivo 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.

### Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico

La formulazione del giudizio negativo deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

L'accertamento della responsabilità dirigenziale, che evidenzia scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati sia alla posizione rivestita dal dirigente che all'entità degli scostamenti rilevati.

L'esito negativo della valutazione da parte del collegio tecnico alla scadenza dell'incarico comporta:

- per i direttori di struttura complessa:
  - a) il mancato rinnovo dell'incarico oggetto della valutazione;
  - b) l'affidamento di un incarico di minor rilievo e di minor valore economico, tra quelli ricompresi nell'art. 70, comma 1, lett. b) e c) del CCNL 17.12.2020 (incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale ovvero incarico professionale);
  - c) la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- per i restanti dirigenti:
  - a) il mancato rinnovo dell'incarico oggetto della valutazione;
  - b) l'affidamento di un incarico di minor valore economico, tra quelli ricompresi nell'art. 70, comma 1, lett. b) e c) del CCNL 17.12.2020 (incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale ovvero incarico professionale);

Per tutti i dirigenti, in caso di valutazione negativa del Collegio tecnico, si determina la decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in una misura non superiore al 40%, che verrà applicata tenendo conto della valutazione globale del Collegio tecnico. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

I dirigenti con valutazione negativa, ad esclusione di quelli con incarico di struttura complessa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

La responsabilità dirigenziale per i reiterati risultati negativi, fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'Azienda.

### ART. 18 – INCARICHI TEMPORANEI DI SOSTITUZIONE

Ai sensi dell'art. 73 del CCNL 17.12.2020:

1) **In caso di temporanea assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di dipartimento:**

la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di struttura complessa, proposto dal Direttore di dipartimento entro 6 mesi dal conferimento dell'incarico. In assenza di ulteriori comunicazioni in merito, tale individuazione si intende confermata anche per gli anni successivi.





Il Direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare alcune funzioni di Direttore di struttura complessa ad altro dirigente. In tal caso, al dirigente delegato, spetta una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

2) **In caso di temporanea assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di struttura complessa:**

la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente della struttura medesima titolare di uno degli incarichi gestionali o professionali di cui all'art. 70, comma 1 del CCNL 17.12.2020 con riferimento, ove previsto, al profilo di appartenenza, scelto dal Direttore della struttura complessa entro 6 mesi dal conferimento dell'incarico. In assenza di ulteriori comunicazioni in merito, tale individuazione si intende confermata anche per gli anni successivi.

La scelta è effettuata individuando prioritariamente un dirigente con incarico di struttura semplice o – in assenza – con incarico di alta specializzazione ed in via subordinata un dirigente con altro incarico professionale. In assenza di dirigenti interni alla struttura, le funzioni sono svolte dal Direttore di dipartimento.

Analogamente si procede nel caso di direzione di strutture semplici dipartimentali o distrettuali e nel caso in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

3) **In caso di assenza definitiva** per cessazione del rapporto di lavoro del Direttore di dipartimento/Direttore di struttura complessa/Responsabile di struttura semplice dipartimentale o distrettuale e anche nel caso in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore generale secondo i principi del comma 2, integrati dalla valutazione comparata dei curricula formativo e professionale, prodotti dai dirigenti interessati. La proposta viene formulata dal Direttore amministrativo.

La sostituzione è consentita per il tempo necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 71 del CCNL 17.12.2020 e non può superare i 9 mesi, prorogabili di altri 9.

4) Qualora l'assenza del dirigente con incarico gestionale o professionale dipenda dalla fruizione di aspettativa senza assegni per l'espletamento dell'incarico di Direttore generale/Direttore amministrativo/Direttore socio sanitario, ovvero per mandato elettorale o distacco sindacale, l'azienda può affidare l'incarico ad altro dirigente, secondo le procedure normativamente previste.

Al rientro il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico conservando la stessa tipologia d'incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa ove spettante. Al termine di tale periodo, costituito dal cumulo delle due frazioni di incarico, il dirigente è soggetto alla verifica e valutazione per l'affidamento di nuovo incarico.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, non attribuiscono in alcun modo il diritto all'assegnazione definitiva alle funzioni sostituite né costituiscono modalità di accesso all'incarico superiore.

Al dirigente incaricato della sostituzione non è corrisposto alcun emolumento per i primi 2 mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo al dirigente compete una indennità mensile per 12 mensilità, anche per i primi 2 mesi, pari a:



- 600,00 euro qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura complessa;
- 300,00 euro qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Alla corresponsione delle indennità in parola si provvede con le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" per tutta la durata della sostituzione.

La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno, pertanto l'indennità può essere corrisposta anche in periodi frazionati.

- 5) L'Azienda, **ove non possa fare ricorso alle sostituzioni di cui ai punti precedenti**, può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico. Il dirigente non può cumulare più di un interim.

Le funzioni sono svolte ad interim per massimo 9 mesi, prorogabili fino ad altri 9 mesi:

- a. dal Direttore del dipartimento di afferenza, ove presente;
- b. da un dirigente in possesso di incarico corrispondente nell'ambito del dipartimento di afferenza o, in subordine, in struttura esterna al dipartimento. Tale responsabilità aggiuntiva è valorizzata con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore generale.

#### ART. 19 - ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

Per quanto riguarda la rotazione degli incarichi dirigenziali si applicano, ove possibile, le disposizioni previste dalla Legge n. 190/2021, dalle linee guida ANAC, nonché dal piano anticorruzione aziendale.

#### ART. 20 - NORMA FINALE

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.