



**REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE, AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE
E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL'AREA SANITA'**



ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO	3
ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 - PRINCIPI GENERALI	3
ART. 4 - TIPOLOGIE DI INCARICO	4
ART. 5 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI	5
ART. 6 - PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI GESTIONALI	6
ART. 7 - PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI.....	7
ART. 8 - DURATA	9
ART. 9 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO DIRIGENZIALE	9
ART. 10 - MUTAMENTO DI INCARICO.....	10
ART. 11 - AFFIDAMENTO O REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE	10
ART. 12 - REVOCA DEGLI INCARICHI	10
ART. 13 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI	11
ART. 14 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI POSIZIONE.....	14
ART. 15 - INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 15 <i>SEPTIES</i> DEL D.LGS 502/92	15
ART. 16 - PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE	15
ART. 17 - VALUTAZIONE E VERIFICA DEI DIRIGENTI.....	16
ART. 18 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE	18
ART. 19 – INCARICHI TEMPORANEI DI SOSTITUZIONE.....	20
ART. 20 – NORME TRANSITORIE E FINALI.....	21



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 medica, sanitaria e delle professioni sanitarie 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 Sanità del 19.12.2019.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c), d), e) 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 medico, sanitario e delle professioni sanitarie dipendente dell'ASST Papa Giovanni XXIII, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per quanto compatibile si applica ai professori e ricercatori universitari che svolgono in convenzione attività assistenziale presso l'Azienda, nel rispetto e in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. n. 517/99 e dalle convenzioni nel tempo vigenti.

ART. 3 - 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 a un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale 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.
- 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, valorizzazione del merito e della prestazione professionale, 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 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 per la retribuzione degli incarichi".



ART. 4 - TIPOLOGIE DI INCARICO

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL 19.12.2019, 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. 20 del CCNL 19.12.2019;
- 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. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;
- d. Incarico di **Direzione di struttura semplice**, include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. è equiparato economicamente all'incarico di direzione di unità operativa complessa.

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.

II. INCARICHI PROFESSIONALI

- a. **Incarico professionale di altissima professionalità** è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico. Sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:
 - a1) incarico di altissima professionalità **a valenza dipartimentale**: si tratta di incarico che, 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;
 - a2) incarico di altissima professionalità **quale articolazione interna di struttura complessa**: si tratta di incarico 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 nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari.

Il numero di posizioni dirigenziali istituibili non può superare:

- per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui alla lett. a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui alle lett. b) e c);



- per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui alla lett. a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui alle lett. b) e c).
- b. **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 ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È 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 ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;
- c. **incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo**: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;
- d. **incarico professionale di base** conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno 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.

L'individuazione degli incarichi rientra nel potere organizzativo dell'Azienda nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi".

ART. 5 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Ai fini del conferimento degli incarichi, l'anzianità di servizio considerata è quella maturata – con o senza soluzione di continuità - con rapporto di lavoro anche a tempo determinato presso aziende o enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ del 13 luglio 2016 e nelle strutture di cui all'art. 4 comma 12, del D. Lgs. n. 502/1992, nonché in attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione europea.
2. Gli elementi che sottendono la valutazione per il conferimento e rinnovo degli incarichi, ad eccezione delle strutture complesse, sono:
 - valutazioni del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 19.12.2019;
 - 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. 57, comma 4, del CCNL area Sanità 19.12.2019;
 - area e disciplina o 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 o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - criterio di rotazione, ove applicabile.



3. 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..
4. L'affidamento degli incarichi della dirigenza è sempre a termine.
5. Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti, con atto scritto e motivato del Direttore generale, ai dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dal CCNL vigente.
6. L'attribuzione degli incarichi professionali deve rispettare il principio della gradualità in quanto gli sviluppi di carriera rispecchiano l'acquisizione progressiva di competenze, capacità, professionalità e autonomia. Non sono quindi, di norma, conferibili gli incarichi riconducibili alle tipologie di cui ai lettere a) e b) del citato art. 18 del CCNL 19.12.2021 (incarichi di altissima professionalità e di alta specializzazione) ai titolari di incarico professionale di base (al termine del quinquennio) se non per motivazioni oggettivamente documentate (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la maturata esperienza ultra quinquennale nella medesima disciplina in enti privati accreditati e contrattualizzati).

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 sanitario o Socio sanitario di riferimento - a uno dei direttori di struttura complessa afferenti al dipartimento a rapporto di lavoro esclusivo.

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

Il direttore di dipartimento viene individuato fra coloro che hanno presentato la propria candidatura, sulla base di programmi di attività e tenendo conto degli sviluppi strategici e programmatici del piano di organizzazione aziendale e del dipartimento, nonché dell'esperienza professionale, organizzativa e gestionale e delle capacità di leadership.

Possono essere nominati direttori di dipartimento i professori universitari, in regime di convenzione con l'ASST, in tale caso la nomina è effettuata dal Direttore generale in accordo con il Magnifico Rettore dell'Università di riferimento.

Le modalità e procedure sono declinate nel vigente regolamento aziendale a cui si fa rinvio.

2. Incarichi di Direzione di struttura complessa

Gli incarichi di Direzione di struttura complessa sono conferiti nei limiti delle strutture complesse previste dal POAS e con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente:

- D.P.R. n. 484/1997;
- D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;
- Linee guida regionali di riferimento.

Non è ammessa l'attribuzione della responsabilità di struttura complessa ai dirigenti dell'area sanità assunti ai sensi dall'art. 15 septies del D. Lgs 502/1992 così come sancito dall'art. 15, comma 7 - quinques, del medesimo decreto.



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 dell'ASST che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire e che abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

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.

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

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

Fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del presente regolamento in tema di valutazione, il giudizio espresso dalla commissione terrà conto:

- del curriculum professionale, formativo e scientifico;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- della 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 sanitario/socio sanitario per le strutture semplici in staff.

ART. 7 - PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI

1. **Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale e a valenza di struttura complessa**

Gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale e a valenza di struttura complessa sono conferiti entro i limiti previsti dall'art. 18, comma 3 bis, del CCNL 19.12.2019 ai dirigenti



dipendenti dell'ASST che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire e che abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

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 e disciplina dell'incarico, il profilo di altissima professionalità ricercato, i titoli, i requisiti e la documentazione da produrre.

La valutazione comparata delle candidature è effettuata:

- per gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale: dal Direttore sanitario/socio sanitario o loro delegato (con funzioni di presidente), dal Direttore del dipartimento/distretto di afferenza della struttura e da un funzionario della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane con anche funzioni di verbalizzante;
- per gli incarichi di altissima professionalità a valenza di struttura complessa: dal Direttore sanitario/socio sanitario o loro delegato (con funzioni di presidente), da un Direttore di dipartimento o di struttura complessa all'uopo individuato e da un funzionario della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane con anche funzioni di verbalizzante.

Fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del presente regolamento in tema di valutazione, il giudizio espresso dal responsabile su individuato tiene conto:

- del curriculum professionale, formativo e scientifico;
- dell'aderenza al profilo declinato;

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 gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale;
- Direttore di struttura complessa, sentito il Direttore di dipartimento/distretto, per gli incarichi di altissima professionalità a valenza di struttura complessa.

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

L'attribuzione di tali tipologie di incarico interviene attraverso l'utilizzo del sistema di valutazione vigente, disciplinato con propria deliberazione n. 1162 del 22.06.2017, caratterizzato da elementi di misurazione selettivi, specifici e peculiari per ogni articolazione organizzativa aziendale, inerenti le sfere:

- delle capacità professionali in termini di competenze utilizzate, esclusività del sapere, autonomia e casistica trattata (privilegi) e gestione della documentazione sanitaria;
- dello sviluppo formativo e scientifico;
- delle relazioni interne ed esterne,
- delle capacità comportamentali.



Il processo valutativo interviene attraverso la compilazione di apposite schede, da parte del direttore/responsabile di riferimento. Ad ogni item è attribuito un punteggio. La valorizzazione dei singoli item origina, attraverso un algoritmo, un valore numerico cui corrisponde il posizionamento in una delle tipologie degli incarichi professionali.

Gli incarichi sono affidati dal direttore generale su proposta del direttore/responsabile di afferenza, sentiti il direttore di dipartimento o il direttore di struttura complessa, ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nel SSN, esperito il suddetto procedimento di valutazione e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico.

3. Incarichi professionali di base

Sono conferiti ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità, decorso il periodo di prova, su proposta del Direttore della 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.

ART. 8 - DURATA

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente per il collocamento a riposo, la durata degli incarichi è di norma 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:** hanno durata **quinquennale**, così come previsto dall'art. 15-ter, comma 2 del D. Lgs n. 502/1992 e s.m.i., con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve (es. collocamento a riposo), previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 19.12.2019.
- **Incarichi di direzione di struttura semplice dipartimentale/distrettuale e semplice, Altissima Professionalità, Alta Specializzazione, Professionali di consulenza, studio, ricerca, ispettivo, di verifica e controllo, Professionali di base (< 5 anni):** hanno durata **quinquennale** e sono rinnovabili o per periodo più breve, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 19.12.2019.

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 del D. Lgs n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 CCNL 19.12.2019 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 dagli artt. 19, comma 10 e 20, comma 2 del CCNL 19.12.2019. 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 - MUTAMENTO DI INCARICO

In base ad esigenze organizzative e/o funzionali dell'Ente, con il consenso delle parti, il Direttore generale può disporre, anche prima della scadenza dell'incarico, l'affidamento di incarichi in strutture diverse da quella di assegnazione, nel rispetto della disciplina di inquadramento del dirigente e fatto salvo il trattamento economico in godimento.

ART. 11 - 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. 19, comma 5 ter, e 20, comma 3 ter del CCNL 19.12.2019.

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. 5, comma 3, lett. e) del CCNL 19.12.2019 con riferimento al trattamento economico e al valore e rilievo dell'incarico. Restano ferme le clausole di garanzia previste dall'art. 92, commi 1 e 2 del citato CCNL.

ART. 12 - 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. 61 del CCNL 19.12.2019;
- il venir meno dei requisiti.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

ART. 13 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Al fine di valorizzare le competenze e professionalità acquisite dai singoli dirigenti e perseguire l'equità retributiva interna (parità di retribuzione a parità di posizione), nel rispetto e nei limiti del POAS, l'Azienda prevede il sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali di seguito illustrato con connessa differenziazione della retribuzione di posizione variabile nell'ambito delle risorse del fondo contrattuale a ciò deputato.

INCARICHI GESTIONALI

Gli incarichi dirigenziali a **prevalente contenuto gestionale organizzativo** sono graduati sulla base dei seguenti parametri:

- tipologia della struttura;
- complessità della struttura;
- responsabilità gestionali;
- grado di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa;
- rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale.

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:

- 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 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 sulla base dei seguenti parametri:

- grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
- grado di complessità e responsabilità tecnico-professionale;
- grado di autonomia nelle attività professionali;
- rilevanza strategica a livello aziendale e/o all'interno della struttura di appartenenza.

La graduazione degli incarichi di natura professionale è articolata secondo i seguenti livelli di professionalità:

Tipologia	Descrizione
Altissima professionalità a valenza dipartimentale (ex Ce ora <u>Ce SSD</u>)	L'incarico 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, con estensione dell'ambito operativo sull'intero Dipartimento. Si contraddistingue per: <ul style="list-style-type: none"> • Competenza specialistico-funzionale o professionale di eccellenza, compresa eventuale attività didattico-scientifica, scarsamente diffusa in Azienda e difficilmente intercambiabile; • Elevata autonomia professionale nella gestione dei processi tecnico-specialistici di competenza, anche caratterizzata da funzioni di guida di gruppi di lavoro o da referenza di area specialistica; • Attività di assoluta complessità e rilevanza, caratterizzate da responsabilità tecnico-professionali distintive; • Utilizzazione di metodologie e strumentazioni altamente significative, innovative e con alta valenza strategica per l'Azienda.
Altissima professionalità a valenza di struttura complessa (ex Ce ora <u>Ce SS</u>)	L'incarico rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'attività svolta nella struttura o in strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari. Si contraddistingue per: <ul style="list-style-type: none"> • Competenza specialistico-funzionale o professionale di



		<p>eccellenza, compresa eventuale attività didattico-scientifica, scarsamente diffusa in Azienda e difficilmente intercambiabile;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elevata autonomia professionale nella gestione dei processi tecnico -specialistici di competenza, anche caratterizzata da funzioni di guida di gruppi di lavoro o da referenza di area specialistica; • Attività di assoluta complessità e rilevanza, caratterizzate da responsabilità tecnico-professionali distintive; • Utilizzazione di metodologie e strumentazioni altamente significative, innovative e con alta valenza strategica per l'Azienda.
	Alta specializzazione (Ca)	L'incarico si caratterizza per la autonoma gestione a livello di struttura complessa o semplice di processi o segmenti di processi operativi strategici che richiedono una alta competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale, con eventuale gestione di team operativi o di progetto.
Incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	Professionale avanzato (ex CIII ora C sup)	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi standard o segmenti di essi che richiedono una buona competenza tecnico-specialistica, acquisita con almeno 5 anni di esperienza professionale, da espletarsi nell'ambito delle direttive del diretto responsabile, con eventuale gestione di team operativi o di progetto.
	Professionale intermedio (ex CI e CII ora C)	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi routinari o segmenti di essi che richiedono una discreta competenza tecnico-specialistica, acquisita con almeno 5 anni di esperienza professionale, da espletarsi anche in team nell'ambito delle direttive del diretto responsabile.
	Professionale di base (D)	L'incarico si caratterizza per lo svolgimento di attività professionali di base che richiedono competenza tecnico-specialistica adeguata, da espletarsi anche in team nell'ambito delle direttive del diretto responsabile e sotto la diretta supervisione dello stesso.

Secondo quanto previsto dall'art 18, comma 3 bis, lettera a) del CCNL 19.12.2019, gli incarichi di altissima specializzazione a valenza dipartimentale possono essere conferiti nella misura massima del 3% del totale degli incarichi di alta specializzazione, professionale avanzato e intermedio: in fase di prima applicazione tale percentuale è pari a 12 incarichi per la dirigenza medica e a 1 incarico per quella sanitaria non medica.

Analogamente secondo quanto previsto dall'art 18, comma 3 bis, lettera b) del CCNL 19.12.2019, gli incarichi di altissima specializzazione a valenza di struttura complessa possono essere conferiti nella misura massima del 7% del totale degli incarichi di alta specializzazione, professionale avanzato e intermedio: in fase di prima applicazione tale percentuale è pari a 28 incarichi per la dirigenza medica e a 3 incarichi per la dirigenza sanitaria non medica.



La valutazione circa la distribuzione degli incarichi tra i vari dipartimenti, anche in proporzione alla corrispondente presenza di strutture semplici, è una responsabilità in capo alla Direzione strategica.

ART. 14 - 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 13.

TIPOLOGIE DI INCARICO	CODICE	PESO POSIZIONE AZIENDALE
GESTIONALI		
Direttore di Struttura Complessa.: Area chirurgica	A1	100
Direttore di Struttura Complessa: Area medica – Dirigenza sanitaria – Dirigenza delle professioni sanitarie	A2	94
Direttore di Struttura Complessa: Area territorio	A3	91
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale	B1	74
Responsabile Struttura Semplice/Distrettuale	B2	69
PROFESSIONALI		
Altissima Professionalità a valenza dipartimentale	Ce SSD	74
Altissima Professionalità a valenza di struttura complessa	Ce SS	69
Alta specializzazione	Ca	50
Professionale Avanzato	C sup	46
Professionale Intermedio	C	33
Professionale Di Base	D	10

Valutate le dinamiche di mobilità dei professionisti sanitari, le attuali situazioni di carenza e difficoltà a garantire il turn over - in particolare in talune discipline - al fine di incentivare l'accesso e valorizzare la professionalità dei dirigenti sanitari provenienti dal settore privato accreditato e contrattualizzato con almeno cinque anni di anzianità di servizio in tale realtà, si prevede che, decorso il periodo di prova, venga loro riconosciuta, sotto forma di retribuzione di posizione variabile aziendale, la somma corrispondente alla retribuzione di posizione fissa per i dirigenti con anzianità di cinque anni ex art. 18, comma 1, par. II, lett. c) del CCNL 19.12.2019. Tale quota sarà riassorbita nella retribuzione di posizione fissa all'atto di maturazione del requisito previsto dal medesimo articolo.



ART. 15 - INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 15 SEPTIES DEL 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 12 dell'art. 108 del CCNL 19.12.2019

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 di particolare e comprovata qualificazione professionale, incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo; tali incarichi possono essere conferiti 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 rispettivamente al 5% della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto.

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.

Non è ammesso il conferimento di incarico di struttura complessa per la dirigenza medica e sanitaria mediante l'utilizzo dell'art. 15-septies del D. Lgs. n. 502/1992.

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

ART. 16 - 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.

Il sistema di valutazione aziendale attraverso una precisa declaratoria degli item di valutazione, definita e resa nota a priori, limita possibili distorsioni del processo di valutazione e individuazione degli incarichi professionali. A tale fine i Direttori/Responsabili di struttura sono tenuti ad informare e fornire in via preventiva le schede di valutazione ai propri collaboratori.

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

ART. 17 - 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, quest'ultima solo per i Dirigenti a rapporto esclusivo.

B. Verifica in relazione alle attività professionali svolte ed 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 e il passaggio di fascia superiore dell'indennità di esclusività.

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 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 Sanitario o Direttore Socio Sanitario
Direttore SC	- Direttore generale/Direttore sanitario/ Direttore socio sanitario per le SC in staff 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 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 con 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. 60 del CCNL 19.12.2019, 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. 57 del CCNL 19.12.2019 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 della specifica disciplina o profilo del valutato e nello svolgimento delle sue funzioni procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultra quinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

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 della "disciplina", equipollente o affine a quella di appartenenza del valutato;
- Componente: Direttore di struttura complessa della "disciplina", equipollente o affine a quella di appartenenza 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 NVP 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. 18 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Per gli effetti della valutazione, sia positiva che negativa, si richiama quanto previsto dalle vigenti normative ed in particolare dagli artt. 58, 59, 61, 62 del CCNL del 29.12.2019.

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 e IV con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

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

Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

- per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, 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;
- per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta;



- per i dirigenti neoassunti, al termine del quinto anno, realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico.

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 previsti all'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) del vigente CCNL, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente;
- c) la perdita dell'indennità di struttura complessa e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

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 previsti all'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) del vigente CCNL (incarichi professionali);
- c) il rinvio di un anno del diritto al percepimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno;

Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio:

- a) il rinvio di un anno del diritto al percepimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- b) il rinvio di un anno nel conferimento di un nuovo incarico.

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 all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica ed in presenza di valutazione positiva l'Azienda attribuisce ai dirigenti con incarico professionale di base, che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio, una diversa tipologia d'incarico.



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. 19 – INCARICHI TEMPORANEI DI SOSTITUZIONE

Ai sensi dell'art. 22 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019:

1) **In caso di assenza temporanea, 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 assenza temporanea, 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. 18 del CCNL 19.12.2019 - ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d) (incarichi di base) - con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza, scelto dal Direttore della struttura complessa, preferibilmente tra i dirigenti con rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 del CCNL 19.12.2019. La sostituzione è affidata entro 6 mesi dal conferimento dell'incarico e, in assenza di ulteriori comunicazioni in merito, tale individuazione si intende confermata anche per gli anni successivi.

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, del 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 dei dirigenti individuati, comprensiva dell'ultima valutazione da parte del Collegio Tecnico. La proposta viene formulato dal direttore sanitario o socio sanitario.

La sostituzione è consentita per il tempo necessario ad espletare le procedure concorsuali di cui ai DPR n. 483/1997 e n. 484/1997 s.m.i. ovvero dell'art. 17 bis del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e non può superare i 9 mesi, prorogabili di altri 9.

4) Qualora l'assenza del dirigente con incarico gestionale dipenda dalla fruizione di aspettativa senza assegni per l'espletamento dell'incarico di direttore generale/direttore sanitario/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 e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo il dirigente, costituito dal cumulo delle due frazioni di incarico, 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 e livello unico della dirigenza sanitaria, 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/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" 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 aggiuntiva di retribuzione di risultato, da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore generale.

ART. 20 – NORME TRANSITORIE E FINALI

Con riferimento agli attuali incarichi di eccellenza (Ce), nelle more della riconduzione degli stessi alle nuove tipologie di incarico di altissima professionalità (a valenza dipartimentale o a valenza di struttura complessa), il valore dei medesimi resta invariato fino alla scadenza dell'incarico.



Tale riconduzione verrà effettuata dal Direttore sanitario/socio sanitario sulla base del contenuto degli incarichi e dell'afferenza degli stessi a funzioni a valenza dipartimentale ovvero di struttura complessa.

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