



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

Deliberazione del Direttore Generale N. 188 del 15/02/2024

Proponente: Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Oggetto: Applicazione Atto Aziendale di cui al D.G.R.C. n.654/2023 – Adozione Regolamento aziendale in materia di Incarichi Dirigenziali Area Sanità.

PUBBLICAZIONE

In pubblicazione dal 15/02/2024 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

ESECUTIVITA'

Atto immediatamente esecutivo

TRASMISSIONE

La trasmissione di copia della presente Deliberazione è effettuata al Collegio Sindacale e ai destinatari indicati nell'atto nelle modalità previste dalla normativa vigente. L'inoltro alle UU. OO. aziendali avverrà in forma digitale ai sensi degli artt. 22 e 45 D.gs. n° 82/2005 e s.m.i. e secondo il regolamento aziendale in materia.

UOC AFFARI GENERALI

Direttore Eduardo Chianese

ELENCO FIRMATARI

Gaetano Gubitosa - DIREZIONE GENERALE

Luìgia Infante - UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Angela Anecchiarico - DIREZIONE SANITARIA

Amalia Carrara - DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Eduardo Chianese - UOC AFFARI GENERALI



Oggetto: Applicazione Atto Aziendale di cui al D.G.R.C. n.654/2023 – Adozione Regolamento aziendale in materia di Incarichi Dirigenziali Area Sanità.

Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue e i cui atti sono custoditi presso la struttura proponente, rappresenta che ricorrono le condizioni e i presupposti giuridico-amministrativi per l'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e, in qualità di responsabile del procedimento, dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.

Premesso che

- con Deliberazione n. 653 dell'11.07.2023 è stato adottato il "Regolamento aziendale in materia di Incarichi dirigenziali Area Sanità".

Considerato che

- con Deliberazione di Giunta Regionale della Campania n. 654 del 16/11/2023 ad oggetto "Atto Aziendale AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato il nuovo Atto Aziendale di quest'azienda;
- con Deliberazione n. 1080 del 30.11.2023 quest'Azienda ha preso atto dell'approvazione regionale dell'Atto Aziendale;
- il D.C.A. n.18 del 18.2.2013 dispone, tra l'altro, da parte delle aziende del SSR, in occasione dell'approvazione di un nuovo atto aziendale, la riadozione di una serie di regolamenti obbligatori, nonché di regolamenti ritenuti necessari, tra cui si può includere anche la riadozione del Regolamento aziendale in materia di incarichi dirigenziali Area Sanità, in virtù delle intervenute disposizioni regionali;

Considerato, altresì, che

- che il regolamento di cui alla deliberazione n. 653 dell'11.07.2023 è conforme al vigente CCNL 2019-2021 Dirigenza Area Sanità sottoscritto il 23.01.2024, ai cui articoli è stato aggiornato, ed alle indicazioni regionali fornite con DGRC n. 114/2021, secondo lo schema ad essa allegato;
- nell'incontro sindacale del 30.01.2024 le Organizzazioni sindacali hanno confermato che il nuovo CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 23.01.2024 non ha apportato variazioni sostanziali ai regolamenti interni che disciplinano i rapporti con la Dirigenza Area Sanità;
- che in data 09.02.2024 l'Azienda ha inviato alle OO.SS. della Dirigenza Area sanità, tra l'altro, il regolamento in oggetto con le sistemazioni formali già evidenziate nell'incontro del 30.01.2024, chiedendo eventuali considerazioni sugli altri tramessi entro il 14.02.2024;
- che con mail in data 12.02.2024 il Segretario Aziendale CIMO-FESMED ha comunicato alla Delegazione Trattante di parte pubblica di condividere la stesura dei regolamenti aziendali trasmessi in quanto conformi alle linee guida regionali di cui alla DGRC n. 114 del 13.03.2021;
- che entro il termine del 14.02.2024 nessuna altra considerazione è pervenuta delle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità.

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

Ritenuto

- di dover, quindi, in attuazione del nuovo Atto Aziendale, procedere, per le motivazioni che precedono, alla conferma del "*Regolamento aziendale in materia di Incarichi dirigenziali Area Sanità*", adottato con deliberazione n. 653 dell'11.07.2023, conforme alle previsioni del DGRC n. 114/2021, ed aggiornato agli articoli del CCNL Dirigenza Area Sanità sottoscritto il 23.01.2024, come da documento allegato;

Visti

- il D.C.A. n.18 del 18.2.2013;
- la D.G.R.C. n. 654 del 16/11/2023;

Attestata la legittimità della presente proposta, che è conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE

1. di confermare il "*Regolamento aziendale in materia di Incarichi dirigenziali Area Sanità*", già adottato con deliberazione n. 653 dell'11.07.2023, conforme alle previsioni del DGRC n. 114/2021, ed aggiornato agli articoli del CCNL Dirigenza Area Sanità sottoscritto il 23.01.2024, come da documento allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, in attuazione di quanto previsto dal nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/2023;
2. di demandare alla U.O.C. Affari Generali la trasmissione di copia del presente atto:
 - al Collegio Sindacale,
 - al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale;
3. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante i tempi di attuazione previsti per legge.

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Gaetano Gubitosa

individuato con D.G.R.C. n. 465 del 27/07/2023

immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n. 80 del 31/07/2023

Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore UOC Gestione Risorse Umane, dott.ssa Luigia Infante;

Acquisiti

i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo sotto riportati:

Il Direttore Amministrativo Avv. Amalia Carrara _____

Il Direttore Sanitario Dr.ssa Angela Anecchiarico _____

DELIBERA

per le causali in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, di prendere atto della proposta di deliberazione che precede e, per l'effetto di:

1. di confermare il "Regolamento aziendale in materia di Incarichi dirigenziali Area Sanità", già adottato con deliberazione n. 653 dell'11.07.2023, conforme alle previsioni del DGRC n. 114/2021, ed aggiornato agli articoli del CCNL Dirigenza Area Sanità sottoscritto il 23.01.2024, come da documento allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, in attuazione di quanto previsto dal nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/2023;
2. di demandare alla U.O.C. Affari Generali la trasmissione di copia del presente atto:
 - al Collegio Sindacale,
 - al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale;
3. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante i tempi di attuazione previsti per legge.

Il Direttore Generale
Gaetano Gubitosa

Deliberazione del Direttore Generale

Il presente atto, in formato digitale e firmato elettronicamente, costituisce informazione primaria ed originale ai sensi dei combinati disposti degli artt. 23-ter, 24 e 40 del D.Lgs. n. 82/2005. Eventuale riproduzione analogica, costituisce valore di copia semplice a scopo illustrativo.



Regolamento Aziendale in materia di Incarichi Dirigenziali - Area Sanità

Art. 1 Criteri e principi generali che informano il sistema degli incarichi dirigenziali

Art. 2 Modalità di conferimento e durata degli incarichi dirigenziali

Art. 3 Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Art. 4 Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Art. 5 Contratto individuale di incarico

Art. 6 Integrazione del contratto individuale di incarico per i neo assunti

Art. 7 Affidamento di diverso incarico a seguito di ristrutturazione aziendale

Art. 8 Responsabilità della Dirigenza

Art. 9 Norme di garanzia in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Art.10 Norme finali

PREMESSA

Il presente regolamento, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 6, comma 3, CCNL 2019 - 2021 sottoscritto il 23.01.2024 e degli articoli 23, comma 3, e 24, comma 5, CCNL disciplina le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 1

Criteri e principi generali che informano il sistema degli incarichi dirigenziali

1. Obbligatorietà del conferimento a tutti i dirigenti di un incarico

Ad ogni dirigente sanitario, di ruolo, in servizio alle dipendenze dell'azienda deve essere conferito un incarico dirigenziale tra quelli previsti dall'articolo 22 CCNL 23.01.2024. Questo obbligo è coerente con la gestione per obiettivi e la responsabilizzazione sui risultati che costituiscono principi regolatori del rapporto di lavoro ai sensi della legge delega 23 ottobre 1992, n. 421.

Ai dirigenti neoassunti, al superamento del periodo di prova, deve essere conferito un incarico professionale di base di cui all'articolo 22 comma 2 CCNL 23.01.2024. Al superamento dei cinque anni di anzianità professionale, previa valutazione positiva del collegio tecnico, deve essere conferito un incarico dirigenziale diverso dall'incarico professionale di base tra quelli previsti dall'articolo 22 comma 1 CCNL.

2. Sottoscrizione del contratto individuale di incarico

La sottoscrizione del contratto individuale di incarico, che integra e specifica il contratto individuale di lavoro sottoscritto dal dirigente al momento dell'assunzione, costituisce adempimento obbligatorio per il perfezionamento della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali. Tale contratto, esplicitamente convenuto e accettato dal dirigente incaricato, definisce in modo formale i contenuti essenziali dell'incarico stesso:

- ✓ tipologia di incarico, tra quelli espressamente previsti dall'art. 22 del CCNL 23.01.2024.
- ✓ durata dell'incarico;
- ✓ obiettivi conferiti in ragione dell'incarico, ben distinti dagli obiettivi prestazionali attribuiti ogni anno in sede di budget;
- ✓ trattamento economico, con l'indicazione di dettaglio degli importi corrispondenti a ogni singola voce retributiva.

Art. 2

Modalità di conferimento e durata degli incarichi dirigenziali

1. Modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali

Tutti gli incarichi sono indicati dall'art. 22 del CCNL 23.01.2024 e sono conferiti dal Direttore Generale p.t. secondo le indicazioni del predetto art. 22 del CCNL.

2. Conferimento degli incarichi gestionali di direzione di struttura complessa

Gli incarichi di struttura complessa sono conferiti ai Dirigenti con atto scritto e motivato, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale, previo espletamento delle procedure previste dal DPR 484/97, dal D.lgs 502/92 e s.m.i., dal DCA 18/2013, dalla L.R. 32/1994 e s.m.i. (L.R. 6/2016) e dal Decreto Dirigenziale Regione Campania n°49/2017.

3. Conferimento dell'incarico di direzione di dipartimento

L'incarico di Direttore di Dipartimento, che si configura come macrostruttura, è conferito con le procedure previste dal D.lgs 502/92 e s.m.i., e tenuto conto di quanto previsto dalla DGRC 1364/2001, dalla L.R. 10/2002, dalla L.R. 24/2006 e dalla L.R. 16/2008, così come richiamati nel DCA n° 67/2011 e dal DCA 18/2013, fra i Dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse afferenti al dipartimento stesso nell'ambito di una rosa di candidati proposta dal Comitato di dipartimento.

Il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. L'incarico di Direttore del Dipartimento viene conferito con atto deliberativo del Direttore Generale, con stipula di specifico contratto triennale rinnovabile, consecutivamente, per una sola volta.

4. Conferimento degli incarichi di direzione di struttura semplice dipartimentale

Per il conferimento dell'incarico della struttura semplice dipartimentale, i Dirigenti vanno selezionati all'interno delle aree del dipartimento di competenza, valutando selettivamente l'esperienza professionale maturata all'interno del dipartimento stesso.

5. Conferimento degli incarichi di direzione di struttura semplice articolazione di complessa

Gli incarichi di struttura semplice articolazione di complessa sono conferiti ai dirigenti afferenti alla stessa struttura.

6. Conferimento degli incarichi professionali di altissima professionalità dipartimentale

Gli incarichi di altissima professionalità dipartimentale sono conferiti ai dirigenti che appartengono al dipartimento al quale afferisce l'incarico che si intende affidare.

7. Conferimento degli incarichi professionali di altissima professionalità interni alle strutture complesse

Gli incarichi di altissima professionalità interni alle strutture complesse sono conferiti ai dirigenti che appartengono alla struttura complessa alla quale afferisce l'incarico che si intende affidare.

8. Conferimento degli incarichi professionali di alta specializzazione interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali

Gli incarichi di alta specializzazione interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali sono conferiti ai dirigenti che appartengono alla struttura alla quale afferisce l'incarico che si intende affidare.

Inoltre, si conviene che al fine di garantire una progressione economica e le connesse responsabilità, correlata all'esperienza professionale acquisita negli anni, tutti i Dirigenti con almeno 15 anni di anzianità siano destinatari almeno di incarico di alta specializzazione.

9. Conferimento degli incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali

Gli incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali sono conferiti ai dirigenti che appartengono alla struttura alla quale afferisce l'incarico che si intende affidare.



10. Valutazione curricolare e proposta di affidamento degli incarichi

La valutazione curricolare e la proposta di incarico verrà effettuata secondo le previsioni di cui all'art. 23 del CCNL 23.01.2024.

11. Durata degli incarichi dirigenziali

In applicazione dell'articolo 23 comma 4 e dell'articolo 24 comma 3 del CCNL 23.01.2024, gli incarichi hanno durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette e possono essere confermati alla scadenza previa valutazione positiva delle attività svolte e dei risultati conseguiti. È fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Art. 3

Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Trasparenza ed equità nel conferimento dell'incarico

Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego, di cui al D.lgs. 165/2001 e s.m.i., il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa, nel conferimento degli incarichi, sui principi di trasparenza, pubblicità, autonomia, responsabilità, misurazione, valutazione e di valorizzazione del merito è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Al fine di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa e oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti candidati all'incarico, per gli incarichi diversi da quelli di struttura complessa l'Azienda predispone, a seconda della tipologia di incarico da affidare - di cui all'art. 22 CCNL 2019-2021 un avviso interno nell'ambito del Dipartimento/UOC/UOSD interessata. All'avviso deve essere data adeguata pubblicità utilizzando sia gli spazi fisici riservati a tal fine in sede aziendale, sia il sito internet aziendale, sia l'intranet aziendale.

L'avviso deve specificare quanto già indicato dal CCNL vigente.

Art. 4

Criteria per il conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Criteri che devono essere adottati per il conferimento dell’incarico

In coerenza con le previsioni dell'articolo 23 CCNL 23.01.2024, l’Azienda definisce, con proprio atto, i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali ivi compresi quelli di cui all’art. 25 CCNL (ad esclusione dei casi previsti al comma 1, 2 e 3, per un periodo non superiore a 60 giorni dalla eventuale data di cessazione del dirigente titolare), che devono essere adottati nella valutazione comparata delle candidature, individuando quale utile riferimento i punteggi attribuiti secondo la tabella allegata, a cura dei soggetti di cui all’articolo 23 comma 10 CCNL, in modo che l’esito della valutazione sia costituito da un punteggio che consenta di rendere la valutazione e la conseguente proposta trasparente e oggettiva. Gli elementi che costituiscono oggetto di valutazione secondo i criteri di cui all’articolo 19 comma 11 CCNL risultano da comprovata documentazione di terzi ovvero da autocertificazione in relazione alla quale l’Azienda riserva ogni utile verifica.

Dalle risultanze della valutazione dei titoli curriculari viene stilata una graduatoria di merito dai responsabili deputati alla proposta motivata ai fini dell’affidamento dell’incarico.

Per il conferimento dell’incarico della struttura semplice dipartimentale i dirigenti vanno selezionati all’interno del dipartimento di competenza.

La valutazione comparata ha luogo solo ove vi sia più di un candidato all’incarico da conferire.

2. Obblighi di trasparenza nel conferimento dell’incarico

L’azienda ha l’obbligo di pubblicare tutte le informazioni e i dati concernenti le procedure di conferimento degli incarichi di responsabile di dipartimento e di strutture semplici e complesse, ivi compresi i bandi e gli avvisi di selezione, lo svolgimento delle relative procedure, gli atti di conferimento ai sensi dell’art. 41 comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013.

La proposta del candidato selezionato, scelto tra gli idonei, e il conferimento dell’incarico risultano da atti scritti, debitamente motivati in ragione dei criteri di selezione prefissati. L’Azienda si obbliga a pubblicare sul sito aziendale i curricula dei candidati.

3. Valutazione curriculare e proposta di affidamento degli incarichi

La valutazione curriculare e la proposta di incarico verrà effettuata secondo le previsioni di cui all’art. 23 del CCNL 23.01.2024.

4. Incarichi di altissima professionalità e di alta specializzazione

Per gli incarichi di altissima professionalità e di alta specializzazione si applica quanto previsto dall’art 22, comma 1 titolo II del CCNL 23.01.2024.

Art. 5

Contratto individuale di incarico

1. Finalità e contenuti del contratto individuale

Il contratto individuale di incarico, con cui si perfeziona il conferimento di qualsiasi incarico dirigenziale, deve indicare:

- ✓ la struttura aziendale di riferimento
- ✓ la tipologia dell’incarico conferito e la sua durata
- ✓ la sede di lavoro, quale luogo fisico di espletamento della prestazione
- ✓ la descrizione delle attività e dei compiti nei quali si sostanziano gli obiettivi connessi con l’incarico conferito e le risorse assegnate
- ✓ il budget di riferimento (ove previsto)
- ✓ il trattamento economico complessivo come da art. 60 del CCNL 23.01.2024.

2. Termini per l’adozione della delibera di conferimento dell’incarico e per la sottoscrizione del contratto individuale

La delibera che individua il soggetto selezionato deve essere assunta entro il termine di 15 giorni dalla formulazione della proposta.

Il relativo contratto è sottoscritto entro il termine perentorio di 30 giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti.

Il mancato rispetto di tale termine comporta responsabilità dirigenziale, a carico del responsabile del procedimento indicato nell’avviso.

Trascorso inutilmente tale termine, la mancata sottoscrizione da parte del dirigente deve essere interpretata come esplicita rinuncia all’incarico stesso.

La mancanza del contratto non può essere motivo ostativo nel riconoscimento del valore economico correlato alla graduazione delle funzioni essendo questa una mancanza dell’azienda e non del dirigente

Non è consentito di assegnare più di un incarico ad ogni dirigente salvo ove previsto per legge (es. Direttori di Dipartimento, sostituzioni, ove previsto, per assenza/impedimento o cessazione del rapporto di lavoro)

3. Modifica dei contenuti del contratto individuale di incarico

Qualsiasi modifica anche di uno solo dei contenuti nel contratto individuale di incarico che si renda necessaria in relazione a modifiche dell’assetto organizzativo aziendale o dei processi produttivi deve essere comunicata in forma scritta al dirigente interessato, con l’invito ad esprimere formalmente il proprio esplicito assenso.

Art. 6

Integrazione del contratto individuale di incarico per i neo assunti

Ai Dirigenti di nuova assunzione vengono assegnati precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi forniti dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza progressivamente ampliati, (ai sensi dell’art. 22 co. 1 titolo II lett. d) CCNL del 23.01.2024).

Decorso favorevolmente il periodo di prova, il Dirigente sottoscriverà un contratto individuale d’incarico, contenente le specificazioni riguardanti l’incarico professionale che l’Azienda intende affidare secondo le procedure prima descritte, integrativo di quello costitutivo di rapporto di lavoro stipulato all’atto dell’assunzione.

Il contratto costitutivo di rapporto di lavoro può anche includere, ab origine, il conferimento dell’incarico professionale, allorché, tuttavia, condizioni la decorrenza degli effetti giuridico- economici al superamento dell’eventuale periodo di prova.

Art. 7

Affidamento di diverso incarico a seguito di ristrutturazione aziendale

La materia è disciplinata dal Decreto Commissario *ad acta* per il Piano di Rientro in Sanità n° 67 del 30/09/2011 e s.m.i. a cui si rimanda per l’applicazione.

Art. 8

Responsabilità della Dirigenza

Fermo restando la responsabilità disciplinare di cui al D.lgs 165/2001 e s.m.i. e nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs 502/1992 e s.m.i. e dai CC.CC.NN.LL.

- il dirigente, in relazione all’attività svolta, ai programmi concordati ed alle specifiche funzioni attribuite, è responsabile del corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e del risultato, anche se richiedente un impegno superiore a quello contrattualmente stabilito.
- il dirigente, cui viene conferito incarico di direzione di struttura complessa o di struttura semplice, è responsabile del risultato dell’attività svolta dalla struttura alla quale è preposto, della realizzazione degli obiettivi e dei progetti allo stesso affidati, relativi ai programmi dell’Azienda, compatibilmente con le risorse disponibili e attribuite, di cui deve garantire efficace ed efficiente gestione.

Art. 9

Norme di garanzia in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Per le specificità di cui all’art. 25 co.1 co.2 co. 3 CCNL 23.01.2024 richiamate all’art 4 del presente regolamento, e nei limiti temporali indicati dal medesimo articolo, gli incarichi di sostituzione così come indicato con atto scritto e motivato dal responsabile della struttura, sono affidati dal Direttore Generale o suo delegato.
2. Tutti gli incarichi non rientranti nelle fattispecie di cui al punto 1, devono essere affidati attraverso l’obbligatorietà di un atto pubblico scritto e motivato derivante dalla valutazione curriculare dei singoli, secondo i criteri definiti all’art. 4 che siano desumibili in modo chiaro ed intellegibile dallo schema di tabella allegata, in aderenza al criterio dell’imparzialità.
3. Gli incarichi conferiti da soggetti diversi dal Direttore Generale p.t., fermo restando la responsabilità disciplinare e patrimoniale, sono nulli.
4. Parimenti è nullo ad ogni effetto l’affidamento o l’espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure di cui al presente regolamento concordato con le OO.SS. aziendali.
5. Fermo il perfezionamento del conferimento dell’incarico, decorrente dalla data di esecutività dell’atto deliberativo con il quale è stato affidato l’incarico stesso, gli effetti, tanto giuridici quanto

economici, del medesimo sono da intendersi operanti, ex tunc, dalla medesima deliberazione, e la relativa sottoscrizione del contratto individuale deve intervenire nei tempi previsti dall'art 5 del presente regolamento.

6. Nel caso in cui ricorrono le condizioni di cui all'art 6 del presente regolamento l'incarico decorre all'esito del superamento del periodo di prova.
7. Per la sostituzione di un Direttore di Dipartimento, Struttura Complessa o di direzione di Struttura semplice Dipartimentale per congedi, ferie etc., la valutazione curriculare viene effettuata dal Direttore/Responsabile della struttura stessa avvalendosi dei criteri di cui all'art. 25 del CCNL 23/01/2024. A tal fine entro il 31 gennaio di ogni anno dovranno essere indicati i relativi sostituti.
8. Per la sostituzione di un Direttore di Dipartimento per cessazione del rapporto di lavoro del titolare, la sostituzione avviene mediante le procedure previste per l'affidamento dell'incarico di Direttore di Dipartimento. Tali procedure devono concludersi entro 59 giorni dall'evento ossia dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro.
9. Per la sostituzione del Direttore di Struttura Complessa per cessazione del rapporto di lavoro del titolare, la sostituzione avviene attraverso la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 484/1997. La valutazione curriculare per le sostituzioni di Strutture Complesse viene effettuata dal Direttore del Dipartimento e da un Direttore di Struttura Complessa del Dipartimento stesso, afferente all'area e disciplina di appartenenza del valutato o in mancanza in discipline equipollenti o affini, con il supporto di personale amministrativo che fungerà da verbalizzante. Nel caso la struttura afferisca ad un'area di coordinamento (ex dipartimenti funzionali) il direttore del dipartimento viene sostituito dal Direttore Sanitario aziendale. Tali procedure devono concludersi entro 59 giorni dall'evento ossia dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro. L'incarico di sostituto può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove. Qualora le procedure di reclutamento del personale si prolunghino oltre i suddetti periodi, l'Azienda, prima che scadano i mesi prima descritti, provvede ad indire un nuovo avviso pubblico di selezione. In ogni caso, tale sostituzione è escluso che divenga, automaticamente, un incarico definitivo.
10. Per la sostituzione di un Responsabile di Struttura semplice dipartimentale, ove il massimo livello dirigenziale è rappresentato dall'incarico di struttura semplice, per cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda deve provvedere alla nomina del nuovo Responsabile, improrogabilmente, entro 59 giorni dalla cessazione del rapporto, e con le procedure previste.
11. Qualora trattasi di struttura di nuova istituzione, questi si considerano posti vacanti e, pertanto, saranno temporaneamente occupati previo avviso pubblico di selezione aziendale all'interno dell'area e dipartimento ove afferisce la struttura di nuova istituzione e secondo le procedure previste per la tipologia di incarico
12. Nei casi in cui l'assenza sia dovuta a fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale o Direttore Sanitario presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale o distacco sindacale, ovvero nei casi previsti dalle norme fatta salva la sostituzione nelle funzioni, qualora trattasi di responsabile di struttura complessa o semplice dipartimentale, la sostituzione del Dirigente, in quanto tale, viene affidata ad altro Dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa.
13. In caso di sostituzione nella Direzione di Dipartimento o di strutture complesse o semplici dipartimentali, responsabile della valutazione è il sostituto formalmente incaricato. Se la sostituzione cessa nel corso dell'anno per rientro del titolare o nomina di un nuovo direttore/responsabile, la valutazione è effettuata dal titolare dell'incarico con l'assistenza del Dirigente che ha svolto almeno per sei mesi la sostituzione.



Art. 10
Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla sua approvazione.
2. In caso d'insorgenza di difficoltà interpretative o d'insorgenza di casi particolari non previsti dal presente Regolamento, segnalati o dalla Parte Pubblica o dalla Parte Sindacale, il Direttore Generale p.t. convoca entro 15 giorni dalla segnalazione le OO.SS. allo scopo di risolvere ogni difficoltà ed ottenere i consecutivi interventi correttivi/integrativi entro e non oltre 30 giorni dalla data della segnalazione
3. Per tutto quanto non previsto dal regolamento si rinvia alla normativa nazionale e contrattuale.
4. Le clausole che risultino in contrasto con la normativa vigente, ovvero lo diventassero per successivo intervento del legislatore, si intendono automaticamente decadute.

Allegato

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER L’AFFIDAMENTO DELLE SOSTITUZIONI EX ART. 22 CCNL 19/12/2019

Il presente testo tiene a riferimento i DD.PP.RR. n° 483/97 e n° 484/97 relativi alle procedure per l’accesso alla Dirigenza di I° e II° livello delle Aziende Sanitarie Locali, nonché del D.M. 30/01/1982, del D.M. 30/01/1998 e s.m.i., del D.M. 23/3/2000, n.184 e delle norme contrattuali nel tempo vigenti, con i dovuti adattamenti, essendo riferiti a selezioni interne per dirigenti di ruolo che abbiano maturato i requisiti per l’accesso alle selezioni.

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

Nel bando di selezione devono essere richiamati i presenti criteri generali approvati, a pena di nullità dell’avviso. Non sono valutabili titoli diversi da quelli previsti.

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

Titoli di carriera: massimo 35 punti

I servizi prestati presso le ASL/AO, IZS, IRCCS, del SSN compresi quelli classificati danno luogo ai seguenti punteggi:

- ✓ Servizio dirigenziale nella disciplina o in disciplina equipollente punti 1,00 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale in disciplina affine punti 0,50 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale in altra disciplina punti 0,30 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale nel ruolo sanitario nelle varie qualifiche secondo i rispettivi ordinamenti punti 0,50 per anno
- ✓ Servizio non nel ruolo dirigenziale (convenzionamento, co.co.co., contratti atipici) punti 0,20 per anno
- ✓ Servizio prestato in qualità di Assistente in Formazione ai sensi dell’art. 27 comma 7 del D.Lgs. n. 257/1991 e dell’art. 45 del D.Lgs. n. 368/1999, punti 0,50 per anno di specializzazione
- ✓ Servizio con impegno orario ridotto è in proporzione all’impegno orario

Incarichi

- ✓ Servizi prestati quali direttori di dipartimento comportano un’aggiunta di punti 0,40 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali direttori di struttura complessa comportano un’aggiunta di punti 0,35 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali sostituti di Direttore di Struttura complessa comporta una aggiunta di punti 0,10 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale comportano un’aggiunta di punti 0,30 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice articolazione di complessa comportano un’aggiunta di punti 0,25 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di altissima professionalità comportano un’aggiunta di punti 0,20 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di alta specializzazione comportano

un'aggiunta di punti 0,15 per anno;

- ✓ Servizi prestati con incarico professionale comportano un'aggiunta di punti 0,10 per anno.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.

In caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole.

Per l'affidamento dei soli incarichi di sostituzione, ex art. 22 CCNL 19/12/2019, i punteggi ottenuti, relativi ai servizi unitamente prestati con incarichi di struttura semplice di altissima professionalità e di alta specializzazione, sono aumentati del 10% ed il punteggio finale determinato viene aumentato del 20% per i dirigenti in rapporto esclusivo (art. 22 comma 2 lett. b) CCNL).

Non sono valutabili gli incarichi 'anomali' ovvero a carattere provvisorio e/o *sine die*, e comunque conferiti al di fuori o in difformità alle previsioni contrattuali *medio tempore* vigenti.

Titoli accademici e di studio: massimo 5 punti

- ✓ Specializzazione nella disciplina o disciplina equipollente punti 1,5
- ✓ Specializzazione in una disciplina affine punti 0,50
- ✓ Specializzazione in altra disciplina punti 0,25
- ✓ Altra specializzazione riconducibile alle ipotesi precedenti da valutare con i punteggi di cui sopra ridotti del 50%
- ✓ Dottorato di ricerca nella disciplina o disciplina equipollente punti 0,2 per anno
- ✓ Dottorato di ricerca in altra disciplina punti 0,10 per anno

Pubblicazioni: massimo 5 punti

Per la valutazione delle pubblicazioni ci si riferisce alla normativa vigente e comunque bisogna tenere conto dell'originalità del lavoro, della pertinenza della materia con la disciplina oggetto dell'incarico, della valenza scientifica della rivista, dell'eventuale collaborazione di più autori, del grado di attinenza dei lavori stessi con l'incarico da conferire ossia di tutti quei parametri che concorrono a valutare in modo obiettivo e motivato i lavori.

A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione, si utilizza la seguente tabella:

Pubblicazione su riviste scientifiche	autore	coautore
nell'area o disciplina specialistica o equipollente; punti per ogni pubblicazione	0,05	0,025
in altra disciplina; punti per ogni pubblicazione	0,020	0,010

Attività formative e professionali: massimo 15 punti

- ✓ Per la valutazione delle attività formative e professionali ci si riferisce alla normativa vigente. In ogni caso le attività formative e di aggiornamento devono essere diversamente valutate a seconda della durata del corso, di un eventuale esame finale, dell'attinenza alla disciplina etc. Sono valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto

all'incarico da conferire. È altresì da valutare la partecipazione a congressi, convegni, seminari, soggiorni di studio e di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere. A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione si utilizza la seguente tabella:

tipologia	Durata e punteggio
Corsi di aggiornamento o perfezionamento o soggiorni studio - nell'area o disciplina, o equipollente:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ durata annuale: 0,30 punti ➤ durata semestrale: 0,15 punti ➤ durata trimestrale: 0,07 punti
Corsi di aggiornamento o perfezionamento o soggiorni studio in altra disciplina o affine	<ul style="list-style-type: none"> ➤ durata annuale: 0,15 punti ➤ durata semestrale: 0,07 punti ➤ durata trimestrale: 0,03 punti
Congressi, convegni, seminari, corsi, etc. nell'area o disciplina o equipollente	0,001 punti a giornata
relazioni a congressi, convegni, ECM, ecc.	0,002 punti a giornata
Master Universitario di II Livello in disciplina o disciplina equipollente	0,35 per master
Master Universitario II Livello in altra disciplina o affine	0,20 per master
Master Universitario II Livello in Management Sanitario	0,50 per master

L'attività didattica e di insegnamento deve essere stata espletata presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario: di laurea, di specializzazione, di perfezionamento o master, ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario, attinenti all'area o disciplina anche equipollente, con il punteggio di: 0,40 per anno accademico (incarichi conferiti ai sensi dell'art. 23 del d. Lgs 240/2010);

Per le eventuali penalizzazioni circa l'acquisizione dei crediti formativi si fa riferimento all'art 51 del CCNL 19/12/2019

Infine, in conformità all'art. 19 comma 9 lett. a) del CCNL 19/12/2019, si dovrà tenere conto delle valutazioni del collegio tecnico, ai sensi dell'art. 57 comma 2 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di n° 2 punti per ogni valutazione.

Parimenti in conformità all'art. 19 comma 8 lett. d) del CCNL 19/12/2019, si dovrà tenere conto della valutazione annuale da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 57 comma 4 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di n°0,20 punti per ogni valutazione.

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