



Regolamento per il conferimento, la valutazione, il mutamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza medica e sanitaria

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 19 dicembre 2019

*documento sottoposto alle procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. e) del CCNL 19.12.2019
ed approvato con deliberazione n. 708 del 07/02/2020*

Art. 1
Oggetto e campo di applicazione del Regolamento

1. Il presente Regolamento ha come oggetto i criteri generali e le procedure per il conferimento, la valutazione, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali, con particolare riferimento alla disciplina in materia di cui al Titolo III, capo II ("Il sistema degli incarichi dirigenziali"), artt. 17-23, e capo VIII ("Verifica e valutazione dei dirigenti"), artt. 55-63, del CCNL dell'area sanità (dirigenza medica e sanitaria) - triennio 2016-2018 - sottoscritto il 19 dicembre 2019.
2. Destinatari del presente regolamento sono i dirigenti medici, i dirigenti sanitari (Biologi, Farmacisti, Fisici e Psicologi) ed i dirigenti delle professioni sanitarie, in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" successivamente al 1° gennaio 2020 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed esclusivo o non esclusivo.
3. Il presente Regolamento trova applicazione, altresì, nei confronti dei dirigenti di cui al comma 2 in posizione di comando presso l'ARNAS.

Art. 2
Tipologie incarichi

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti ai dirigenti di cui all'art. 1, commi 2 e 3, nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dal D.Lgs. n.502/92 e *smi*, dal D.Lgs. n.165/2001 e *smi*, dal CCNL di area del 19 dicembre 2019 e dal presente Regolamento, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti degli incarichi e delle strutture previsti nell'atto aziendale dell'ARNAS "Garibaldi", adottato con deliberazione n. 16 del 9 gennaio 2020 ed approvato con Decreto Assessoriale n. 114 del 19 febbraio 2020, nonché dei posti previsti nella dotazione organica dell'ente.
2. Le tipologie di incarichi dirigenziali, gestionali e professionali, conferibili ai dirigenti di cui al comma 1, sono riconducibili alle fattispecie di cui all'art. 18 del CCNL 19 dicembre e, pertanto, sono le seguenti:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, p. I, lett. a), fra la cui tipologia è compreso l'incarico di direttore di dipartimento;
 - b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, p. I, lett. b);
 - c) incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, punto I lett. c);
 - d) incarico professionale di altissima professionalità, a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, punto II lett. a, *sub a1*);
 - e) incarico professionale di altissima professionalità, quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, punto II lett. a, *sub a2*);
 - f) incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, punto II lett. b);
 - g) incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, punto II lett. c);
 - h) incarico professionale di base (art. 18, comma 1, punto II lett. d).
3. L'ARNAS "Garibaldi" conferisce a ciascuno dei propri dirigenti di cui all'art. 1, commi 2 e 3, secondo le modalità previste dal presente Regolamento, un incarico dirigenziale rientrante fra le tipologie di cui al comma 2 del presente articolo.
4. Attraverso il conferimento degli incarichi professionali di cui al comma 2, lett. d), e) ed f), l'ARNAS - in attuazione di quanto previsto dall'art. 60 dell'atto aziendale - fa propri ed attua i principi e gli obiettivi: a) di valorizzazione del merito e della professionalità della dirigenza medico-sanitaria; b) di riconoscimento delle competenze, delle

attitudini e delle potenzialità; c) di contenimento del numero delle strutture semplici nell'ambito del parametro previsto dal documento LEA del 26 marzo 2012 e delle previsioni dell'atto aziendale, rendendo compatibili le stesse con i parametri minimi di funzionamento previsti dalle linee guida regionali di cui ai DD.AA. n. 1675 del 31 luglio 2019 e n. 2201 del 6 dicembre 2019, nonché con il tetto di spesa per il personale.

ART.3

Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa nell'area della dirigenza medica e sanitaria sono conferiti - con riferimento alle strutture complesse individuate nell'allegato 1, sub 1.2 dell'atto aziendale dell'ARNAS "Garibaldi" approvato con D.A. 114/2020 - con le procedure dell'art. 15, comma 7, del D.Lgs. 502/92, come modificato dalla Legge 189/2012 e con riferimento alle linee di indirizzo regionali di cui al Decreto Assessoriale 24 dicembre 2014 pubblicato sulla G.U.R.S. 23.1.2015, n. 4, cui il presente Regolamento rimanda integralmente.
2. Gli incarichi di Direttore di Dipartimento, di durata triennale, sono conferiti - con riferimento ai dipartimenti individuati nell'allegato 1, sub 1.1, dell'atto aziendale dell'ARNAS "Garibaldi" approvato con D.A. 114/2020 - con provvedimento motivato del Direttore Generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate al Dipartimento, in conformità a quanto previsto dall'art. 17 *bis* del D.L.vo n.502/92 e successive modifiche ed integrazioni, e dagli artt. 42 e 46 dell'atto aziendale. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico di Direttore di Dipartimento l'azienda tiene conto: a) della dimensione delle esperienze di direzione o di responsabilità di strutture; b) della consistenza delle risorse umane e finanziarie gestite; c) delle dimostrate - attraverso i risultati conseguiti - capacità gestionali ed organizzative (capacità ed esperienze manageriali); d) della capacità di valutazione e valorizzazione dei propri collaboratori e di trasmissione del proprio know-how, nonché attenzione ai percorsi formativi del personale dirigente e non; e) della rilevanza esterna ed interna della struttura diretta; f) della capacità di realizzare gli obiettivi propri del Dipartimento attraverso proposta di specifica progettualità.
3. All'atto del conferimento dell'incarico, il Direttore di Dipartimento stipula con il Direttore Generale una integrazione del contratto individuale di lavoro, rimanendo titolare della struttura complessa cui è preposto.
4. L'incarico di direttore di dipartimento è espletato in aggiunta all'incarico di direzione di struttura complessa ed è remunerato con una maggiorazione della retribuzione di posizione - variabile da € 15.000,00 annui ad € 25.000,00 annui - che resta a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, non grava sul fondo di posizione costituito in ambito aziendale ai sensi dell'art. 94 del CCNL.

Art. 4

Incarichi di direzione di struttura semplice

1. Gli incarichi di direzione di struttura semplice si distinguono in: a) incarico di responsabile di unità operativa semplice a valenza dipartimentale, il cui affidamento comporta l'assunzione di responsabilità diretta nella gestione delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie assegnate e, pertanto, l'assegnazione di obiettivi di *budget*; b) incarico di responsabile di unità operativa semplice articolazione di interna di U.O.C., il cui affidamento non comporta la responsabilità diretta nella gestione delle

risorse finanziarie, che resta in capo al direttore della U.O.C. di cui l'unità operativa semplice ne costituisce articolazione interna.

2. Gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferibili ai dirigenti di cui all'art. 1, commi 2 e 3, - nei limiti e con riferimento a quanto previsto nell'allegato 1, sub 1.3 e sub 1.4 dell'atto aziendale dell'ARNAS "Garibaldi", approvato con D.A. 114/2020 -, dopo cinque anni di esperienza professionale ed a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio tecnico. Nel calcolo dell'esperienza professionale, utile ai fini della maturazione del requisito per il conferimento dell'incarico, vanno computati i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente (e pertanto escludendo in qualsiasi modo i servizi prestati nell'area del comparto), anche a tempo determinato ed anche presso altre aziende ed enti rientranti nel campo di applicazione del CCNL 19 dicembre 2019, nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali svolte - nella medesima disciplina - con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali, in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea, con o senza soluzione di continuità. Restano esclusi dal suddetto computo i periodi di lavoro prestati come co.co.pro. e con contratti d'opera (ivi compresi i c.d. "contratti a progetto" ex art. 15 *octies* D.Lgs. 502/1992 e *smi*). Inoltre, trattandosi di anzianità effettiva, i periodi di servizio da computare quali utili ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo dovranno essere decurtati dei periodi di interruzione giuridica del rapporto (es.: secondo periodo di comparto, sanzione disciplinare della sospensione, aspettativa per motivi personali).
3. Gli incarichi dirigenziali di unità operativa semplice sono conferiti a seguito di emissione di avviso di selezione interna rivolto: a) nel caso di unità operativa semplice a valenza dipartimentale, a tutti i dirigenti in servizio presso l'ARNAS appartenenti alla medesima disciplina della UOSD (identificata attraverso il codice ministeriale) ed in possesso dei requisiti di cui al comma 2; b) nel caso di unità operativa semplice articolazione interna di struttura complessa, a tutti i dirigenti in servizio appartenenti alla stessa unità operativa, in possesso dei requisiti di cui sopra. L'avviso contiene: -) l'indicazione degli elementi caratterizzanti l'incarico, sulla base dei quali verrà effettuata la valutazione in ordine alla individuazione del nominativo da proporre per l'assegnazione; -) i requisiti di professionalità e di anzianità che dovranno essere posseduti dagli aspiranti all'incarico. La proposta di conferimento dell'incarico viene formulata: a) nel caso di unità operativa semplice a valenza dipartimentale, dal direttore di dipartimento o, in situazioni di assenza\mancanza di quest'ultimo, dal direttore sanitario aziendale, sentiti i direttori delle strutture complesse afferenti al dipartimento stesso; b) nel caso di unità operativa semplice articolazione interna di U.O.C., da parte del direttore della unità operativa complessa. La proposta di conferimento degli incarichi avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - natura e caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - attitudini personali e capacità professionali del dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - consistenza e rilevanza della casistica trattata e della specificità dell'attività svolta rispetto alla tipologia, alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
 - produzione scientifica attinente all'area professionale di appartenenza;
 - conseguimento dei crediti formativi obbligatori;
 - risultati conseguiti annualmente conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;

- mancanza di provvedimenti disciplinari comportanti almeno la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio antecedente alla data dell'avviso;
 - rapporto di lavoro a tempo pieno (con esclusione, pertanto, del personale dirigente ad orario ridotto);
 - valutazioni del collegio tecnico.
5. A seguito della proposta da parte del soggetto a ciò deputato, come individuato al comma 3, il Direttore Generale, acquisito il parere del direttore sanitario, attribuirà l'incarico con provvedimento motivato.
 6. In caso di eventuale assenza del direttore di struttura complessa ed ancorché sia prevista e presente la figura del "sostituto", individuato con le procedure di cui all'art. 10 del presente Regolamento, la proposta di conferimento degli incarichi di cui al presente articolo viene formulata dal direttore sanitario aziendale, sulla base dei criteri di cui al comma 3.
 7. Le procedure di cui al presente articolo devono avvenire nel rispetto dei principi di informazione, trasparenza e tracciabilità.

ART. 5

Incarichi di natura professionale

1. Gli incarichi professionali sono classificati in:
 - a. **incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale.** Trattasi di un incarico collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, ma che tuttavia rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici. Il numero di incarichi professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale, attribuibili dall'ARNAS, non può essere superiore al 3%, arrotondato all'unità superiore, del numero complessivo degli incarichi di natura professionale di cui all'art. 2 comma 2 lett. f) e g);
 - b. **incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa.** Trattasi 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 in strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari. Il numero di incarichi professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, attribuibili dall'ARNAS, non può essere superiore al 7%, arrotondato all'unità superiore, del numero complessivo degli incarichi di natura professionale di cui all'art. 2 comma 2 lett. f) e g);
 - c. **incarico professionale di alta specializzazione.** Tale incarico rappresenta una 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. Esso rappresenta il riferimento e riconoscimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzato da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente da svolgere, anche, ma non necessariamente, con la collaborazione di risorse umane ed attraverso l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici;

- d. **incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.** Trattasi di un incarico, conferibile ai dirigenti che abbiano maturato l'esperienza professionale quinquennale richiesta e che siano stati valutati positivamente dal Collegio tecnico, che richiede competenze e responsabilità tecnico-specialistiche. Il numero complessivo degli incarichi di cui alle lett. c) e d) del presente comma viene determinato con riferimento alla dotazione organica dell'Ente decurtando, dal fabbisogno complessivo, il numero degli incarichi di: -) direzione di struttura complessa; -) responsabilità di struttura semplice; -) incarichi di altissima professionalità di cui alle lett. a) e b); -) dirigenti con meno 5 anni di esperienza professionale; -) posti vacanti di dotazione organica.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti dopo cinque anni di esperienza professionale ed a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio tecnico. Per quanto riguarda il computo dell'esperienza professionale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del presente Regolamento.
 3. Ai dirigenti di cui all'art. 1 comma 2 e 3, neo-assunti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al conseguimento dell'esperienza professionale quinquennale, determinata ai sensi dell'art. 4 comma 2 del presente Regolamento, non può essere conferito un incarico professionale diverso da quello di base. Quest'ultimo incarico, durante tale periodo, viene esercitato con ambiti di autonomia, nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività, che vengono progressivamente ampliati sulla base della crescita professionale del dirigente. L'incarico di base non può, in ogni caso, avere una durata superiore ai primi cinque anni di servizio o di esperienza professionale, ove gli stessi non coincidenti, trascorsi i quali, nel caso in cui il dirigente abbia positivamente superato la valutazione del Collegio tecnico, compete un incarico rientrante fra le tipologie di cui all'art. 2, comma 2, lett. da b) a g).
 4. Fermo restando il numero complessivo e per singola tipologia di incarichi attribuibili, determinato ai sensi del comma 1 del presente articolo, la ripartizione (numerica e per tipologia) degli stessi incarichi avviene, da parte della direzione aziendale, con riferimento alle singole unità operative e tenuto conto, prioritariamente, della dimensione della struttura, della rilevanza strategica della stessa rispetto agli obiettivi di salute, del contributo al valore della produzione aziendale, delle "eccellenze" nell'ambito dei profili di cura e delle patologie trattate, del livello tecnologico, del grado di competenza e specializzazione richiesto. Gli incarichi dirigenziali di cui al comma 1, lett. a) e b), per le loro caratteristiche, rilevanza strategica e limitazione numerica dovranno essere quanto più possibile riferiti ad ambiti di attività suscettibile di misurazione e valutazione. La individuazione e ripartizione per numero e tipologia degli incarichi dirigenziali professionali fra le diverse unità operative rientra nella esclusiva competenza della direzione aziendale ed è soggetta a confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. d) del CCNL.
 5. Gli incarichi di cui al comma 1, lett. c) e d), sono conferiti a seguito di emissione di avviso di selezione interna, rivolto ai dirigenti della unità operativa cui l'incarico fa riferimento, contenente gli elementi di cui all'art. 4 comma 3 del presente Regolamento, con provvedimento motivato del Direttore Generale, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, previa valutazione del curriculum degli interessati e nel rispetto dei seguenti principi e criteri:
 - natura e delle caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - attitudini personali e delle capacità professionali del dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che

- all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- specificità dell'attività svolta rispetto alla tipologia, alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
 - produzione scientifica attinente l'area professionale di appartenenza;
 - conseguimento dei crediti formativi obbligatori;
 - risultati conseguiti annualmente conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;
 - valutazioni del collegio tecnico.
6. Per la loro particolare natura, caratteristiche e rilevanza, oltre che per la loro limitata consistenza numerica, gli incarichi di altissima professionalità di cui al comma 1, lett. a) e b), sono attribuiti, previo avviso di selezione interna, con provvedimento motivato del Direttore Generale, su proposta del direttore sanitario aziendale, sentito il responsabile della Unità Operativa\Dipartimento di riferimento, previa valutazione del curriculum degli interessati e nel rispetto dei seguenti principi e criteri:
- natura e caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - attitudini personali e capacità professionali del dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - consistenza e rilevanza della casistica trattata e della specificità dell'attività svolta rispetto alla tipologia, alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
 - produzione scientifica attinente all'area professionale di appartenenza;
 - conseguimento dei crediti formativi obbligatori;
 - risultati conseguiti annualmente conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;
 - mancanza di provvedimenti disciplinari comportanti almeno la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio antecedente alla data dell'avviso;
 - rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - valutazioni del collegio tecnico.
7. La proposta di conferimento degli incarichi dirigenziali di cui al presente articolo deve esplicitare, oltre alla tipologia di incarico da affidare, la relativa *job description*, le competenze professionali possedute rispetto a quelle richieste nell'avviso, le attitudini personali e le capacità professionali del dirigente proposto, che lo rendono idoneo a ricoprire la posizione.

ART. 6

Durata incarichi dirigenziali e contratto individuale d'incarico

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa verifica di cui all'art. 15, commi 5 e 6 del D.Lgs n.502/92 e *smi* e dagli artt. 55 e ss. del C.C.N.L. 19 dicembre 2019.
2. Gli incarichi dirigenziali di cui agli articoli 4 e 5 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni.
3. La durata dell'incarico può essere più breve nei casi di:



- revoca anticipata per effetto della valutazione negativa, a seguito delle procedure previste dall'art. 60 del CCNL 19 dicembre 2019;
 - modifica dell'incarico ai sensi dell'art. 12 comma 3;
 - dimissioni dal servizio o collocamento a riposo del titolare;
 - altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - passaggio del dirigente con incarico gestionale o di altissima professionalità dal rapporto di lavoro a tempo pieno al rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto.
4. L'attribuzione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.
 5. All'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico dirigenziale, il dirigente sottoscrive il "contratto individuale d'incarico", che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro. Il contratto di incarico contiene tutti gli elementi correlati all'incarico conferito specificando, in particolare, la corretta tipologia di incarico con riferimento alla declaratoria contrattuale, la denominazione dell'incarico, la decorrenza, la durata, i compiti e gli obiettivi correlati allo svolgimento dell'incarico, le modalità di valutazione dell'incarico, gli effetti della valutazione e la correlata retribuzione di posizione spettante, sia nella componente minima e fissa che nella componente variabile aziendale. Il "contratto individuale d'incarico" deve essere sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni dal provvedimento di conferimento dell'incarico, salvo diversa proroga concordata fra le parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine, non si può procedere al conferimento dell'incarico. La successiva modifica di uno degli aspetti del "contratto individuale d'incarico", ivi compresa la sua pesatura a seguito di graduazione delle funzioni dirigenziali e la conseguente rideterminazione del valore della retribuzione di posizione, è preventivamente comunicata, in forma scritta, 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 erogata la retribuzione di posizione ed ogni altro eventuale elemento retributivo, correlato all'incarico medesimo.

ART. 7

Effetti della valutazione del dirigente. Conferma o conferimento di nuovi incarichi dirigenziali

1. La valutazione, in quanto diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è caratteristica essenziale del rapporto di lavoro del dirigente sanitario. In particolare, la valutazione dei dirigenti medici e sanitari, finalizzata alla conferma, alla revoca o al conferimento di nuovi incarichi dirigenziali, è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.
2. L'Azienda definisce, con proprio Regolamento da adottarsi ai sensi dell'art. 5, comma 3 lett. c) del CCNL 19 dicembre 2019, i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti di cui all'art. 1 comma 2 e 3, definendo i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e dei sistemi di valutazione. Il Regolamento di cui al presente comma va adottato sulla base delle linee d'indirizzo regionali di cui all'art. 6 comma 1, lett. c) del CCNL.



3. Ai sensi dell'art. 15 - comma 5 - del D.Lgs. n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, l'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione indispensabile per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali.
4. La conferma o il conferimento di nuovi incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza medico-sanitaria avviene, previa valutazione da parte del Collegio tecnico, con provvedimento motivato del direttore generale, nel rispetto dei principi e dei contenuti di cui al presente Regolamento e della normativa nello stesso richiamata.
5. Organismo preposto alla verifica di cui al comma 4, ai sensi dell'art. 57 del CCNL 19 dicembre 2019 è, pertanto, il Collegio tecnico, che si avvale, a tal fine, anche delle risultanze delle verifiche annuali da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
6. Il Collegio tecnico provvede, in particolare, alle verifiche di propria competenza entro la scadenza dell'incarico o al momento della valutazione periodica di cui all'art. 57 comma 1 lett. c) del CCNL 19 dicembre 2019 (valutazione finalizzata al passaggio alla fascia superiore della indennità di esclusività per i dirigenti che hanno maturato quindici anni di esperienza professionale).
7. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico produce gli effetti di cui all'art. 59 c. 2 del CCNL 19 dicembre 2019.
8. In particolare, l'esito positivo della valutazione dei dirigenti medici neo-assunti al termine del quinto anno, costituisce presupposto per l'attribuzione degli incarichi di cui all'art. 2 comma 2, lett. da b) a g), del presente regolamento.
9. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale del dirigente e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione, da parte del direttore generale, per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipologia di incarico.

ART. 8

Revoca degli incarichi dirigenziali per effetto di valutazione negativa dei risultati e delle attività professionali

1. Fatta salva la possibilità di recesso, previa attuazione delle procedure previste da leggi e contratti, in atto vigenti, il direttore generale può disporre la revoca degli incarichi affidati, con atto scritto e motivato, a seguito di verifica della sussistenza della responsabilità dirigenziale, accertata con le procedure previste dall'art. 60 del CCNL 19 dicembre 2019. Gli effetti della revoca dell'incarico dirigenziale saranno quelli di cui all'art. 62, commi 2 e segg., dello stesso CCNL.

ART. 9

Graduazione delle funzioni

1. La determinazione dei criteri e delle procedure per la graduazione e la valorizzazione degli incarichi dirigenziali, individuati e conferiti ai sensi del presente regolamento, è oggetto di separato atto regolamentare, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. d) del CCNL 19 dicembre 2019.



ART. 10 **Sostituzioni**

1. L'istituto degli incarichi di sostituzione nell'area della dirigenza medico-sanitaria è disciplinato dall'art. 22 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019.
2. Gli incarichi di sostituzione all'interno dell'ARNAS "Garibaldi" possono essere conferiti nei casi di:
 - assenza per ferie o malattia o altro impedimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa (compreso il direttore di dipartimento) e di struttura semplice a valenza dipartimentale;
 - cessazione del rapporto di lavoro dei dirigenti di cui al precedente alinea;
 - aspettativa per il conferimento di incarico di direttore generale o di direttore sanitario presso la stessa od altra azienda del Servizio sanitario nazionale;
 - aspettativa per mandato elettorale.
2. In caso di assenza del Direttore di Dipartimento per ferie, malattia o altro impedimento, la sua sostituzione può essere affidata dall'Azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, individuato con apposito provvedimento da parte del direttore generale, sentito il Direttore di dipartimento medesimo.
3. Nei casi di assenza per assenza per ferie, malattia o altro impedimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o del responsabile della unità operativa semplice a valenza dipartimentale, la sostituzione è affidata - con apposito atto di natura amministrativa - ad altro dirigente della struttura medesima, individuato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura, che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:
 - il dirigente deve essere, preferibilmente, titolare di un incarico di struttura semplice o, in mancanza, di un incarico di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 del CCNL 19 dicembre 2019 e con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
 - il dirigente deve essere, preferibilmente, titolare di un rapporto di lavoro esclusivo.
4. Nel caso in cui l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 15 comma 7 del D.Lgs. n. 502/92. In tal caso la sostituzione può durare nove mesi, prorogabili fino a diciotto mesi. Le sostituzioni di cui al presente comma competono al direttore generale, vengono conferiti a seguito di avviso interno e, ai fini della individuazione del sostituto, vengono utilizzati i criteri di cui al comma 3, integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti che ne manifesteranno interesse. Qualora la necessità di sostituzione di cui al presente comma dovesse protrarsi oltre il periodo massimo previsto, si applicherà, ove possibile, il criterio della rotazione, con affidamento dell'incarico ad altro dirigente individuato con le medesime modalità sopra descritte, per un corrispondente periodo. Laddove non fosse possibile applicare il criterio della rotazione, si procederà ai sensi del successivo comma 8.
5. Nelle ipotesi di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale o di Direttore Sanitario presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale, si applicano le disposizioni di cui all'art. 22, commi 5 e 6, del CCNL 19 dicembre 2019. In tali casi, il contratto si risolve automaticamente allo scadere, a

- seguito di mancato rinnovo, ed anticipatamente, in caso di rientro del titolare prima del termine.
6. Le sostituzioni di cui al presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo unico della dirigenza.
 7. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo, non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre i due mesi, al dirigente compete, sin dal primo giorno della sostituzione, l'indennità mensile di cui al comma 7 dell'art. 22 del CCNL 19 dicembre 2019. Alla corresponsione della indennità di cui al presente comma, si provvede con le risorse del fondo per la retribuzione di risultato, determinato ai sensi dell'art. 95 del CCNL. Inoltre, il maggiore aggravio lavorativo e di responsabilità che ne deriva per il dirigente incaricato potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.
 8. In alternativa all'istituto della sostituzione di cui al presente articolo, l'Azienda può affidare la struttura temporaneamente priva del titolare, *ad interim* ad altro dirigente con corrispondente incarico, senza che ciò determini il riconoscimento della indennità di cui al comma 7. Tuttavia, anche in questo caso, il maggiore aggravio lavorativo potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato con una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.
 9. Il conferimento dell'incarico di sostituzione, o di *interim*, avviene al di fuori delle ipotesi di cui al comma 3, con provvedimento del Direttore Generale, secondo le indicazioni come sopra disciplinate.

ART.10 **Rotazione**

1. La rotazione del personale, intesa come alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure addette alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, riducendo il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra i singoli ed i soggetti esterni.
2. L'ARNAS valuterà la possibilità di provvedere alla rotazione dei dirigenti di cui all'art. 1, comma 2 e 3, richiamati a coprire incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando di dover comunque garantire continuità e coerenza alle attività delle strutture.
3. Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione ordinaria sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e, conseguentemente, laddove la misura si rifletta sulla sede del servizio dovrà essere temperata con il rispetto dei diritti individuali del dipendente (a titolo esemplificativo: diritti sindacali, L. n. 104/1992, D.lgs. n. 151/2001).
4. La rotazione ordinaria è esclusa per le posizioni apicali di Direttore di Struttura Complessa e in ogni altro caso in cui la funzione sia infungibile, anche in relazione all'appartenenza a categorie o professionalità specifiche e tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

5. Nei suddetti casi e ove non sia possibile attuare la misura della rotazione ordinaria, verranno attuate modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività.

ART.11
Norma transitoria

1. Nel caso di dirigenti assenti per espletamento di incarico dirigenziale presso altra amministrazione, ovvero a seguito di conferimento di incarico di direttore generale o direttore sanitario, l'incarico dirigenziale in godimento all'atto della momentanea sospensione del rapporto con l'amministrazione di appartenenza resta sospeso sino al rientro in servizio del dirigente, che ne mantiene la titolarità. Durante l'assenza del titolare trova attuazione l'istituto della sostituzione, ove rientrante nelle ipotesi di cui all'art. 10 del presente regolamento.

ART.12
Disposizioni particolari

1. Il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo, giusta legge n. 138/2004, non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice.
2. Il passaggio dei dirigenti, dal rapporto di lavoro dal tempo pieno all'impegno orario ridotto, preclude il conferimento e/o lo svolgimento di incarichi dirigenziali di natura professionale e di altissima professionalità.
3. Al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità, in relazione a motivati processi di riorganizzazione, l'Azienda, ai sensi dell'art.1, comma 18, del D.L. n. 138/2011 convertito con modificazioni in Legge n. 148/2011, può disporre, nei confronti dei dirigenti titolari di incarico dirigenziale, il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto. In tal caso il dirigente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento.
4. Alla scadenza di un incarico dirigenziale ed a seguito dei processi di riorganizzazione, anche in assenza di valutazione negativa, l'Azienda, ai sensi dell'art. 9, comma 32, del DL n. 78/2010 convertito con modificazioni in Legge n.122/2010, può non confermare l'incarico a suo tempo conferito, attribuendo al dirigente interessato altro incarico, anche di valore economico inferiore.
5. La revoca anticipata e la modifica degli incarichi dirigenziali sono formalizzati con provvedimento motivato del direttore generale.

ART. 13
Norma finale

1. Per quanto non espressamente contemplato nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

