



**Regolamento per il conferimento, la valutazione, il
mutamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali
nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e
professionale**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 17 dicembre 2020

*documento sottoposto alle procedure di cui all'art. 64 comma 1 lett. a) del CCNL 17.12.2020
ed approvato con deliberazione n. 850 del 16/07/2021*

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 ("Sistema degli incarichi dirigenziali"), artt. 69-73, e capo III ("Verifica e valutazione dei dirigenti"), artt. 74-81, del CCNL dell'area funzioni locali (Sezione III° "Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali") - triennio 2016-2018 - sottoscritto il 17 dicembre 2020 .
2. Destinatari del presente regolamento sono i dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" successivamente al 1° luglio 2021 e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
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. 502/1992, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di area del 17 dicembre 2020 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, anche con riferimento alla Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP).
2. Le tipologie di incarichi dirigenziali, gestionali e professionali, conferibili all'interno dell'ARNAS ai dirigenti di cui al comma 1, e riconducibili alle fattispecie di cui all'art. 70 del CCNL 17 dicembre 2020, sono le seguenti:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa (art. 70, comma 1), fra la cui tipologia è compreso l'incarico di direttore del dipartimento amministrativo;
 - b) incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 70, comma 1 lett. b);
 - c) incarico di responsabilità di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa (art. 70, comma 1 lett. b);
 - d) incarico di responsabilità di struttura semplice posta in staff alla Direzione aziendale o alle dirette dipendenze del Direttore generale (art. 70, comma 1 lett. b);
 - e) incarico professionale di alta specializzazione, anche in staff alla direzione aziendale (art. 70, comma 1, lett. c);
 - f) incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 70, comma 1, lett. c).
3. Gli incarichi di cui al comma 2, lett. a), b) c) e d) sono sovraordinati rispetto ai restanti incarichi.



4. Tutti i dirigenti destinatari del presente Regolamento, anche neoassunti, dopo il periodo di prova hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale. Pertanto, 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.
5. Gli incarichi dirigenziali di cui al comma 2, lett. e) ed f) sono conferiti anche ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato che abbiano prestato servizio per almeno sei mesi e che abbiano superato il periodo di prova.
6. Ai dirigenti destinatari del presente regolamento, assunti con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 15 *septies* del D.Lgs. 502/1992, sono conferibili gli incarichi dirigenziali rientranti fra le tipologie di cui all'art. 2 comma 2 lett. a), b), c), d) ed e).
7. Attraverso il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui al comma 2, l'ARNAS - in attuazione di quanto previsto dall'art. 60 dell'atto aziendale - fa propri ed attua i principi e gli obiettivi: a) di consentire il corretto funzionamento della funzione dirigenziale; b) di promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti e di valorizzarne il merito riconoscendone potenzialità, attitudini e competenze; c) di rendere l'azione amministrativa funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale nonché al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria nazionale e regionale.

ART. 3

Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale 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 di cui ai commi 4 e segg. del presente articolo a tutti i dirigenti con esperienza professionale superiore a cinque anni, maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato e che abbiano superato positivamente le verifiche di cui all'art. 76 comma 2 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 ed al successivo art. 7 del presente regolamento.
2. Qualora, presso l'Azienda, non sia disponibile figura dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della esperienza professionale quinquennale richiesta, l'incarico potrà essere conferito a dirigente con minor esperienza professionale dirigenziale - comunque non inferiore ad anni tre - in possesso della adeguata esperienza e qualificazione professionale maturata nell'area di riferimento dell'incarico.
3. Per il calcolo dell'esperienza professionale, utile alla maturazione del requisito per il conferimento dell'incarico di cui al presente articolo, 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 17 dicembre 2020, nonché i periodi relativi ad attività svolte 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 (a titolo semplificativo ma non esaustivo: secondo periodo di comporto, sanzione disciplinare della sospensione, aspettativa per motivi personali).

4. Ai fini del conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale, il Direttore generale provvede ad emanare apposito avviso interno, rivolto a tutti i dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico, da pubblicare all'albo e sul sito internet dell'Azienda per un periodo di quindici giorni. L'avviso deve obbligatoriamente specificare:
 - a) incarico (tipologia, area \ settore) da affidare e le figure dirigenziali destinatari dell'avviso;
 - b) i requisiti richiesti;
 - c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso, che non può essere inferiore a cinque anni e superiore a sette anni;
 - d) il termine di presentazione delle istanze, che devono essere redatte in carta libera;
 - e) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi, anche se svolti presso altre aziende;
 - f) l'invito ad allegare un curriculum professionale.
5. Il conferimento degli incarichi di cui al comma precedente avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, su proposta del Direttore Amministrativo, previa valutazione complessiva del curriculum di ciascun candidato e di quanto altro ulteriore elemento contenuto nel relativo fascicolo personale che, oltre dei requisiti di esperienza professionale e verifica positiva, tenga conto nell'ordine:
 - dei titoli culturali posseduti e della professionalità richiesta;
 - del profilo di appartenenza;
 - delle capacità gestionali, con particolare riferimento al governo del personale;
 - degli incarichi dirigenziali precedentemente ricoperti;
 - delle attitudini personali;
 - delle specifiche capacità professionali, debitamente documentate, in ordine all'adeguata formazione conseguita;
 - della capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale;
 - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale, nonché delle valutazioni riportate in relazione agli incarichi precedentemente ricoperti;
 - del criterio della rotazione, ove applicabile.
6. La valutazione complessiva degli elementi curriculari nonché di quelli dettagliatamente indicati nel precedente comma, deve essere riportata in una apposita scheda di valutazione, compilata per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico e conservata agli atti della procedura.
7. L'incarico di Direttore del Dipartimento Amministrativo, di durata triennale, è conferito, con provvedimento motivato del Direttore Generale, fra i dirigenti con incarico di direzione delle

strutture complesse aggregate al Dipartimento stesso - prescindendo dall'area funzionale di appartenenza - 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.

8. 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.
9. 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, definita in sede di sottoscrizione del contratto individuale di incarico. Tale maggiorazione resta a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, non grava sul fondo retribuzione di posizione costituito ai sensi dell'art. 90 del CCNL.

ART. 4

Incarichi di responsabilità di struttura semplice

1. Gli incarichi di responsabilità di struttura semplice si distinguono in: a) incarico di responsabile di unità operativa semplice a valenza dipartimentale, il cui affidamento comporta, necessariamente ed in via prevalente, 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; c) incarico di responsabile struttura semplice afferente all'area tecnico-amministrativa e collocata - secondo quanto previsto dall'atto aziendale - in posizione di staff della direzione aziendale od alle dirette dipendenze del Direttore generale. In relazione alla specifica rilevanza strategica della correlata funzione e/o al grado di responsabilità della stessa, le singole strutture di staff - in sede di graduazione delle funzioni - possono assumere la medesima valenza delle unità operative semplici a valenza dipartimentale, con affidamento di responsabilità diretta nella gestione delle risorse assegnate e, pertanto, l'assegnazione di obiettivi di *budget*.
2. Gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferibili ai dirigenti di cui all'art. 1, commi 2 e 3, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e che abbiano superato il periodo di prova e la valutazione positiva del Collegio Tecnico relativa all'eventuale incarico precedentemente ricoperto - nei limiti e con riferimento a quanto previsto nell'allegato 1, sub 1.3 dell'atto aziendale dell'ARNAS "Garibaldi", approvato con D.A. 114/2020.



3. Gli incarichi dirigenziali di unità operativa semplice di cui al comma 1 sono conferiti a seguito di emissione di avviso di selezione interna rivolto - di norma e ad eccezione, nel caso delle strutture di staff, di funzioni che possono essere svolte anche da Dirigenti appartenenti a diversa area - a tutti i dirigenti appartenenti all'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale di cui all'art. 1, commi 2 e 3, in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" ed in possesso dei requisiti di cui al comma 2. 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 caso di assenza di quest'ultimo, dal direttore amministrativo; b) nel caso di unità operativa semplice articolazione interna di U.O.C., da parte del direttore della unità operativa complessa; c) nel caso di unità operativa semplice di staff, dal direttore amministrativo. La proposta di conferimento degli incarichi di responsabile di struttura semplice avviene sulla base dei seguenti criteri:
- natura e caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - profilo di appartenenza;
 - attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente;
 - risultati conseguiti annualmente in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
 - mancanza di provvedimenti disciplinari comportanti almeno la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio antecedente alla data dell'avviso;
 - valutazioni del collegio tecnico, con riferimento ad eventuali incarichi già ricoperti;
 - criterio della rotazione, ove applicabile.
5. A seguito della proposta da parte del soggetto a ciò deputato, come individuato al comma 3, il Direttore Generale, acquisito - ove necessario - il parere del direttore amministrativo, 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 amministrativo, 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 dirigenziali di natura professionale

1. Gli incarichi dirigenziali professionali sono classificati in:
- a. **incarico professionale di alta specializzazione.** Tale incarico rappresenta una articolazione funzionale che - nell'ambito di una struttura complessa o semplice o all'interno dello staff della direzione aziendale - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla professione 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;

- b) **incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.** Trattasi di un incarico che richiede competenze e responsabilità tecnico-specialistiche.
2. Gli incarichi dirigenziali professionali sono conferibili ai dirigenti di cui all'art. 1, commi 2 e 3, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, e che abbiano superato il periodo di prova e la valutazione positiva del Collegio Tecnico, con riferimento all'eventuale incarico precedentemente ricoperto.
 3. Gli incarichi dirigenziali professionali sono conferiti - a seguito di emissione di avviso di selezione interna, contenente gli elementi di cui all'art. 4 comma 3 del presente Regolamento, rivolto a tutti i dirigenti dell'area amministrativa, tecnica e professionale in servizio alla data dell'avviso stesso - con provvedimento motivato del Direttore Generale, su proposta del direttore del dipartimento amministrativo o, in sua mancanza/assenza, del direttore amministrativo, 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 singolo dirigente;
 - specificità dell'attività svolta rispetto alla tipologia, alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico da conferire;
 - risultati conseguiti annualmente conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa ed individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
 - valutazioni del collegio tecnico, relativa ad eventuali incarichi precedentemente ricoperti.

ART. 6

Durata incarichi dirigenziali e contratto individuale d'incarico

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti a tempo determinato ed hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa verifica e valutazione di cui agli artt. 75 e ss. del C.C.N.L. 17 dicembre 2020. La durata degli incarichi di direzione di struttura complessa è fissata nell'avviso di cui all'art. 3 comma 4 del presente Regolamento.
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. 80 del CCNL 17 dicembre 2020;
 - 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 di direzione di struttura complessa o di responsabilità di unità operativa semplice 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 variabile aziendale 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 dei dirigenti dell'area amministrativa, tecnica e professionale dell'ARNAS costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è inoltre diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.
2. L'Azienda definisce, con proprio Regolamento da adottarsi ai sensi dell'art. 64, comma 1 lett. b) del CCNL 17 dicembre 2020, 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. In particolare, le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi: a) 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; b) trasparenza dei criteri usati,

- oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza; d) diretta conoscenza delle 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.
3. L'adozione del Regolamento di cui al comma 2 è subordinata alla definizione del confronto regionale sulla materia di cui all'art. 65 comma 1 lett. b) del CCNL 17 dicembre 2020.
 4. L'oggetto della valutazione va in ogni caso rapportato - oltre che agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati - anche alle specifiche procedure ed alle distinte finalità della valutazione.
 5. L'esito positivo della valutazione alla scadenza dell'incarico costituisce condizione indispensabile per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali.
 6. La conferma o il conferimento di nuovi incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale 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.
 7. Organismo preposto alla verifica di cui al comma 5, ai sensi dell'art. 76 del CCNL 17 dicembre 2020 è 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 alle verifiche di propria competenza entro la scadenza dell'incarico.
 7. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico produce gli effetti di cui all'art. 78 del CCNL 17 dicembre 2020.
 8. 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. 79 del CCNL 17 dicembre 2020. Gli effetti della revoca dell'incarico dirigenziale saranno quelli di cui all'art. 81, 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. 64 comma 1 lett. a) del CCNL 17 dicembre 2020.

ART. 10
Sostituzioni

1. L'istituto degli incarichi di sostituzione nell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale è disciplinato dall'art. 73 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020.
2. Gli incarichi di sostituzione all'interno dell'ARNAS "Garibaldi" e con riferimento all'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale 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 del dipartimento amministrativo);
 - 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.
3. Nei casi di assenza per assenza per ferie, malattia o altro impedimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata - con apposito atto di natura amministrativa - ad altro dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della struttura medesima, individuato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura, titolare di un incarico fra quelli previsti dall'art. 2 comma 1 lett. b), c) ed e) del presente Regolamento
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 previste dal presente Regolamento. 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, sulla base dei criteri di cui al comma 3, integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale dei dirigenti aventi titolo.
5. Nelle ipotesi di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale o di Direttore Amministrativo presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale, si applicano le disposizioni di cui all'art. 73, commi 5 e 6, del CCNL 17 dicembre 2020. 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. 73 del CCNL 17 dicembre 2020. Alla corresponsione della indennità di cui al presente comma, si provvede con le risorse del fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori, determinato ai sensi dell'art. 91 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.66, comma 1, lett. b) (Contrattazione collettiva: 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. 66, comma 1, lett. b) (Contrattazione collettiva: 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, sempre 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 nei casi 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 destinatari del presente Regolamento, dal rapporto di lavoro dal tempo pieno all'impegno orario ridotto, preclude il conferimento e/o lo svolgimento di incarichi dirigenziali di direzione di struttura complessa e di responsabilità di unità operativa semplice.
2. 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.
3. 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. Qualora l'azienda debba conferire al dirigente destinatario del presente Regolamento un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare – previo confronto sui criteri ai sensi dell'art. 64 comma 1 lett. d) del CCNL 17 dicembre 2020, le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.
4. L'Azienda può disporre la revoca anticipata dell'incarico per inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento o per mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, per responsabilità grave o reiterata, per effetto della valutazione negativa o per il venir meno dei requisiti previsti.
5. La revoca anticipata e la modifica degli incarichi dirigenziali sono formalizzati con provvedimento motivato del direttore generale.
6. Gli incarichi, valutati positivamente alla loro scadenza da parte del Collegio Tecnico, possono essere rinnovati senza attivare le procedure di cui agli artt. 3, 4 e 5 del presente Regolamento.



ART. 13
Norma finale

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

