



# **AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE SIRACUSA**

## **REGOLAMENTO IN MATERIA DI AFFIDAMENTO, DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **AREA DELLA DIRIGENZA Professionale Tecnica ed Amministrativa**

Deliberazione n. 738 del 21 giugno 2012

Versione definitiva

## PREMESSA

In funzione delle scelte della direzione aziendale, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, l'Amministrazione procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti dell'Area Professionale, Tecnica ed Amministrativa, seguendo i principi ed criteri esposti nel seguente regolamento.

### ART 1 (Tipologie incarichi)

Nel rispetto dei principi stabiliti dal D.Lgs. n.502/92 e successive modifiche ed integrazioni, e di quanto previsto dal D.Lgs.n.165/2001, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1-bis del decreto legislativo n. 229/99, giusta art. 27 del C.C.N.L. sottoscritto l'8 giugno 2000, le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'Area PTA sono le seguenti:

- a) Incarichi di direzione di struttura complessa;
- b) Incarichi di direzione di struttura semplice;
- c) Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

### ART. 2 (Incarichi di direzione di struttura complessa)

Per incarichi di direzione di struttura complessa di cui all'art. 27, comma 1, lettera a CCNL 8/6/2000, si intendono quelli relativi a strutture aziendali caratterizzate da responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche/tecnologiche e/o finanziarie, autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati della gestione in via diretta, così come individuate dall'Atto Aziendale.

Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale.

Sono conferibili ai dirigenti in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni cinque, che abbiano superato positivamente le apposite verifiche di cui all'art. 26 del vigente C.C.N.L., fatto salvo quanto previsto dall'art.29, comma 4, come modificato dall'art.24, comma 10, del CCNL 5.11.2005 e degli orientamenti applicativi in materia dell'ARAN.

Gli incarichi di Direttore di Dipartimento, sono conferiti con provvedimento del Direttore Generale, fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel Dipartimento, sentito il Comitato di Dipartimento, ove esistente, e tenuto conto delle capacità gestionali ed organizzative nonché della possibilità di realizzare gli obiettivi propri del Dipartimento.

Il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.  
L'incarico è rinnovabile previa verifica dei risultati ottenuti.

Ai sensi dell'art. 11 e 12 della L.R. 5/09 e dell' artt. 35 e 37 dell'Atto Aziendale, gli incarichi di Coordinatore Amministrativo sono conferiti, con provvedimento motivato, dal Direttore Generale tra i dirigenti, con provata capacità gestionale, già preposti a posizioni apicali (direttori di struttura complessa).

La funzione di Coordinatore Amministrativo del Distretto Ospedaliero è svolta in via esclusiva. Resta in carica da tre a sette anni.

#### Art. 3

(Incarichi di direzione di struttura semplice e di natura professionale)

Ai Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, sono conferibili, decorso il periodo di prova, gli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) del CCNL 8/6/00, con modalità di verifica analoghe, anche temporalmente, a quelle indicate nei vigenti CCNL vigenti per i dirigenti del ruolo sanitario

I criteri e le procedure di affidamento degli incarichi di cui sopra sono così definiti:

- Individuazione del candidato all'incarico, su proposta motivata **del Responsabile della UOC ovvero del Capo Dipartimento**, che tenga conto dei principi come sotto individuati;

- Affidamento dell'incarico, con provvedimento del Direttore Generale – motivato in ordine all'esperienza, alla capacità, alle attitudini ed all'adeguata formazione - applicando ove possibile, il criterio della rotazione degli incarichi, previa valutazione complessiva del curriculum desumibile dal relativo fascicolo personale, che tenga conto nell'ordine:

1. delle attitudini personali e delle capacità professionali del dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza, sia al titolo culturale posseduto, 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;

2. della natura e delle caratteristiche dell'incarico da conferire;

3. delle valutazioni dell'organismo di verifica di cui al vigente C.C.N.L.;

4. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

5. dell'area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;

6. della produzione scientifica attinente l'area professionale di appartenenza;

7. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto Aziendale.

Gli incarichi afferenti lo Staff della Direzione Generale saranno individuati direttamente dal Direttore Generale.

#### ART.4

(Durata incarichi dirigenziali, principi e procedure per il conferimento)

Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica di cui gli artt. 25 e ss. del C.C.N.L. 3.11.2005.

Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art.28, comma 10, ultimo periodo, del CCNL 8.6.2000.

L'incarico ha durata più breve qualora venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30 del CCNL del 2005 (art. 24 – comma 9 CCNL 2005).

Gli incarichi dirigenziali di cui al precedente articolo 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo.

La durata degli incarichi è connessa alla loro natura.

L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del D.Lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'Azienda deve tener conto di quanto previsto dall'art. 28, comma 7, del CCNL 8/6/2000 e, in particolare:

- a) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali ed organizzative del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre strutture sanitarie, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
- e) degli incarichi precedentemente ricoperti;
- f) che, data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali, non si applica l'art.2103 ,comma 1, del codice civile;

Gli incarichi del presente regolamento sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda, con atto scritto e motivato.

**Gli incarichi di cui al precedente art.3, sono conferiti su proposta del Responsabile della UOC ovvero del Capo Dipartimento.**

**Gli stessi** provvedono a porre in essere gli atti propedeutici alla proposta di affidamento precisando la tipologia degli incarichi da conferire ed invitando i dirigenti aventi diritto a produrre i curricula aggiornati entro un termine ben preciso che non può essere superiore ai 10 gg.

Nel formulare la proposta di incarico **il Responsabile della UOC ovvero il Capo Dipartimento** dovranno tener conto, comparandole, delle attività formative svolte e delle capacità professionali degli aventi diritto, desumibili in maniera comprovata dai rispettivi curricula e poste in rapporto, a seconda dell'area di attività, e con riferimento:

- al comportamento gestionale/manageriale;
- al comportamento professionale inteso nel suo complesso, con particolare riferimento a quegli aspetti che determinano uno spiccato senso di appartenenza all'Azienda;
- alla produttività quali-quantitativa determinata in funzione degli obiettivi della UO di riferimento e dei piani operativi di realizzazione degli stessi, nonché alla capacità di razionalizzazione dei costi nella U.O. di appartenenza;
- alla specializzazione tecnico-professionale del dirigente.

L'incarico viene conferito con atto formale del Direttore Generale. Lo stesso è tenuto a motivare eventuali scelte difformi.

Il conferimento degli incarichi di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del C.C.N.L. 08/06/2000 viene effettuato ad integrazione del contratto individuale di lavoro.

In base a quanto previsto all'art. 24 – comma 7 del CCNL 3/11/05 - l'Azienda provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale, senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale può attivarsi. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

## ART. 5

### ( Conferma o conferimento di nuovi incarichi dirigenziali)

La conferma o il conferimento di nuovi incarichi dirigenziali avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo , nel rispetto dei principi di cui all'art. 4 del presente regolamento.

Ai sensi dell'art. 15 – comma 5 – del D.Lgs. n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, costituisce condizione indispensabile per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali, l'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico.

La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti , oltre che dagli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, è costituito in linea di principio dai seguenti elementi:

- a) collaborazione interna ed il livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione aziendale;
- b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
- d) risultati delle procedure poste in essere in osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati ;
- e) rispetto del codice di comportamento allegato ai vigenti cc.nn.ll.

Gli organismi preposti alla verifica predetta, ai sensi del succitato D.Lgs 502/1992, e secondo la disciplina di cui all'art. 26 del vigente C.C.N.L. sono:

- a) il Collegio tecnico,
- b) l' Organismo indipendente di valutazione.

Il Collegio Tecnico provvede alle verifiche di competenza entro la scadenza dell'incarico o al momento della valutazione periodica ex art. 26, c. 2, lett. a), b) e c ) del CCNL 3.11.2005.

L'Organismo Indipendente di Valutazione provvede alla verifica e valutazione annuale :

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione, da parte del Direttore Generale, per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

L'esito positivo della valutazione dei dirigenti al termine dei primi cinque anni di anzianità costituisce presupposto per l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio o ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa, ai fini della conferma si tiene conto anche delle seguenti valutazioni

- delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo ed alla motivazione del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- dei risultati prestazionali ottenuti in base agli obiettivi generali assegnati al Direttore Generale in relazione all'ambito di specifica pertinenza.
- dell'osservanza o meno delle direttive impartite direttamente connesse alle strategie aziendali.

## ART.6

### ( Revoca degli incarichi dirigenziali)

Gli incarichi di cui al presente regolamento possono essere revocati in caso di accertata responsabilità professionale e gestionale, a seguito delle procedure di verifica di cui agli artt. 25 e seguenti del C.C.N.L. 3/11/2005, ed in particolare degli art.30 e 31 del richiamato ccnl, che qui di seguito integralmente si riportano:

**“Art. 30.... 1** Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziale rilevato dal nucleo di valutazione seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27, comma 1, punto 1), può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

**2.** Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett.c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

**3.** Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

**4.** L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt.44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

**5.** La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.

**6.** Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

**Art. 31....1.** L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.

**2.** Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

**3.** Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici,

*psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio, ove da attribuire nel medesimo anno.*

*4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 nonché delle disposizioni del CCNL in pari data relativo al II biennio:*

*- per tutti nell'applicazione dell'art. 4, comma 2;*

*- per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'art. 5, comma 5;*

*- per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente alinea) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'art. 11, comma 3.*

*5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.*

*6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.*

*7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c).*

*8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.*

L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione, prima della formulazione del giudizio negativo deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

La revoca dell'incarico, ovvero l'affidamento di altro incarico di valore economico inferiore a quello in atto, avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario.

Fermo restando quanto disposto dagli artt. 30 e 31 del CCNL del 2005, è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

#### ART.7

( Graduatorie delle funzioni)

La graduatoria delle funzioni dirigenziali – alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria – è effettuata dalla Azienda nel rispetto della normativa contrattuale di riferimento.

#### ART.8

( Incarichi di sostituzione)

Gli incarichi di sostituzione sono disciplinati dall'art. 18 del C.C.N.L. del 2000 e s.m.i.

#### ART.9

(Disposizioni particolari)

A seguito di processi di ristrutturazione aziendale, al dirigente può essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto, previa attivazione delle procedure di cui all'art.24, comma 10, del CCNL 2002/2005.

Ai sensi dell'art. 9, comma 32, del D.L.78/2010, convertito con modifiche in legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, qualora l'Azienda, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intenda, pur in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferisce al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore

ART.10  
(Norma finale)

Per quanto non contemplato nel presente regolamento in materia di conferimento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali di che trattasi, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, nonché all'Atto Aziendale.

Parimenti si rinvia alla specifica normativa di legge, regolamentare e contrattuale in materia di sanzioni disciplinari per ciò che attiene la sospensione e revoca degli incarichi nonché al recesso da parte dell'Azienda.